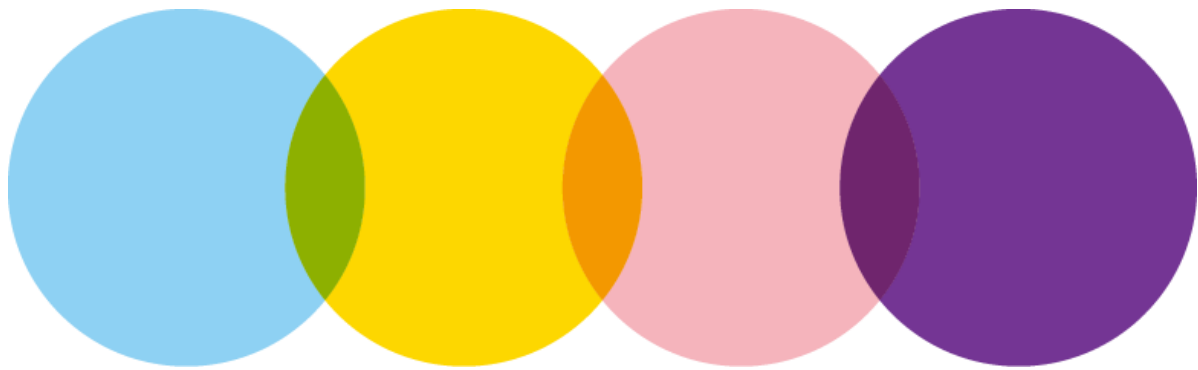


# INCLUSION4ALL: HR Training Toolkit



Titolo: Inclusion4All: HR Training Toolkit

Autorə: Lis Dekkers, Freya Terpstra, Wesley Larsen

Editore: Transgender Netwerk Nederland (TNN)

Data: Marzo 2022

Traduzione: Natalina Stamile

Revisione: Giacomo Viaggiani

Data: Novembre 2022



Questa pubblicazione è stata prodotta nell'ambito del progetto Inclusion4All: Trans, Intersex and Non-binary people at work, cofinanziato dal programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza dell'Unione europea (2014-2020).

Il contenuto di questa pubblicazione rappresenta esclusivamente il punto di vista delle persone autrici del presente testo ed è di loro esclusiva responsabilità. La Commissione Europea declina ogni responsabilità per l'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni in esso contenute.



Questa pubblicazione può essere scaricata gratuitamente da [inclusion4all.eu](https://inclusion4all.eu).

# Sommario

Introduzione	4
1. Consigli generali	8
2. Come affrontare la transizione di dipendenti e la pianificazione	12
3. Come affrontare la discriminazione attraverso le politiche	16
4. Come creare spazi inclusivi	24
APPENDICE	33
Criteri di valutazione	33
Bibliografia	35

In caso di domande sui contenuti del presente toolkit, non esitare a inviare un'e-mail all'indirizzo di TNN: [info@transgendernetwerk.nl](mailto:info@transgendernetwerk.nl)

**Dichiarazione di non responsabilità:** questo toolkit deve essere utilizzato come linea guida per la formazione del personale delle risorse umane per la creazione di luoghi di lavoro inclusivi per le persone transgender, intersessuali e non binarie. A causa del basso numero di persone intervistate intersessuali ai sondaggi Inclusion4All (in concomitanza con una generale mancanza di ricerca sui bisogni delle persone intersessuali legate al posto di lavoro), le parti sull'inclusione intersessuale in questo toolkit sono purtroppo più limitate di quelle sull'inclusione delle persone transgender e non binarie. Questo fa luce sul fatto che è necessaria una ricerca più finanziata e una consapevolezza più generale sui bisogni delle persone intersessuali.

# Introduzione

Il presente toolkit è un prodotto del progetto *Inclusion4All: Trans, Intersex, and Non-Binary People At Work*, cofinanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del Programma Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza. Questo toolkit di formazione è destinato ad un uso internazionale ed è stato prodotto con le conoscenze e gli approfondimenti raccolti dai partner del consorzio europeo Inclusion4All, che sono: Paesi Bassi (TNN), Ungheria (Háttér), Spagna (Fondazione SURT), Croazia (Zagreb Pride) ed Italia (Università degli studi di Brescia).

È dimostrato che le organizzazioni inclusive promuovono migliori prestazioni aziendali ed individuali, ambienti di lavoro più sani e riflettono meglio il mondo in cui viviamo attraverso le persone che vi lavorano. Tuttavia, le persone trans, intersessuali e non binarie dipendenti (d'ora in poi denominate, in questo toolkit, "TINb") continuano a subire in modo sproporzionato discriminazione sul posto di lavoro ed anche in fase di assunzione. La recente ricerca Inclusion4All, finanziata dalla Commissione Europea, stabilisce inoltre che questo è vero in molti degli stati membri dell'Unione Europea. Questo toolkit è destinato al personale delle risorse umane e mira a fornire assistenza pratica per aiutare a costruire luoghi di lavoro inclusivi per le persone trans, intersessuali e non binarie, comprese politiche di riferimento che aiutano ad affrontare ed eliminare la discriminazione, nonché, in generale, le migliori pratiche per diffondere la conoscenza sulle vite e sull'esperienze lavorative di persone trans, intersessuali e non binarie. Nel primo capitolo, saranno fornite alcune informazioni generali e necessarie sulle persone transgender, intersessuali e non binarie al fine di comprendere il resto di questo toolkit, nonché, in generale, le cose da fare e da non fare per creare un'organizzazione e una politica che le includa correttamente. Nel secondo capitolo, si discuterà come agire quando coloro che lavorano esprimono l'intenzione di effettuare la transizione. Ciò include l'impostazione di un piano di transizione che si concentri sulla persona dipendente, sulle esigenze di privacy, su come affrontare l'assenza dal luogo di lavoro e sugli scenari di formazione su questi argomenti. Nel terzo capitolo, si affronterà come agire quando dipendenti TINb segnalano una discriminazione, compreso come creare protocolli inclusivi, esempi di casi diversi e scenari di formazione su questi argomenti. Infine, nel quarto capitolo, si

rifletterà su come realizzare spazi inclusivi all'interno della propria organizzazione, nonché come segnalare le proprie intenzioni di inclusione a dipendenti, le politiche dei servizi igienici ed i codici di abbigliamento, come implementare un linguaggio inclusivo all'interno della propria organizzazione e gli scenari di formazione su tali argomenti.

## A. Obiettivi di apprendimento

- Riconoscere come appoggiare dipendenti transgender, intersessuali e non binarie utilizzando un linguaggio inclusivo di genere nelle conversazioni, nella documentazione, nelle politiche e nelle procedure quotidiane.
- Riconoscere come appoggiare dipendenti transgender e non binarie usando i loro nomi ed i pronomi corretti nelle conversazioni quotidiane, nella documentazione e nei periodi di transizione.
- Definire e differenziare le identità intersessuali dalle identità transgender e non binarie.
- Identificare delle strategie per promuovere la conoscenza ed il sostegno alle persone transgender, intersessuali e non binarie e per creare luoghi di lavoro e comunicazioni sul posto di lavoro inclusivi per le persone transgender, intersessuali e non binarie.
- Imparare come proteggere dipendenti transgender, intersessuali e non binarie nelle politiche di non discriminazione.
- Riconoscere come includere potenziali dipendenti transgender, intersessuali e non binarie nelle iniziative di reclutamento.
- Identificare le fasi per supportare una persona dipendente in transizione prima, durante e dopo questo processo, nonché colleghi/e e manager.
- Identificare strategie per l'inclusione intersessuale nei gruppi di risorse di dipendenti (ERG).
- Riconoscere l'importanza di mantenere le politiche inerenti i diritti sulla privacy nella protezione di dipendenti transgender, intersessuali e non binarie.

- Riconoscere la necessità del monitoraggio e del controllo sul posto di lavoro per garantire che le politiche e le attività soddisfino le esigenze di dipendenti transgender, intersessuali e non binarie.
- Elencare gli argomenti per avere luoghi di lavoro inclusivi per le persone trans.
- Apprendere come supportare la salute mentale ed il benessere di dipendenti transgender, intersessuali e non binarie.

## B. Come usare questo toolkit

Questo toolkit è pensato per le persone che formano come base per il loro progetto di formazione individuale. In questo documento troverai informazioni di base, suggerimenti pratici e politici e condizioni per creare un'organizzazione transgender, intersessuale e non binaria inclusiva. Ogni capitolo comprende conoscenze da condividere, nonché scenari di casi pratici per esercitarsi con le informazioni. Dare vita agli scenari può aiutare il processo di formazione e mostrare alle persone tirocinanti la necessità di una politica.

Il toolkit può essere utilizzato in qualsiasi ordine particolare. Si consiglia di utilizzare gli scenari pratici per le discussioni più generali sull'argomento. Il toolkit dovrebbe fungere da punto di partenza per creare il proprio modulo di formazione. Le parti più importanti della formazione sono gli scenari, che possono aiutare le persone a comprendere l'urgenza e la natura complessa dell'inclusione. Alle persone tirocinanti dovrebbero essere forniti strumenti e una base in anticipo, affinché siano più propense a capirlo.

Considerata la natura sensibile del tema dell'inclusione, è importante essere rispettosi nei confronti delle persone tirocinanti. In qualità di persona che forma, dovresti creare uno spazio in cui tutte le persone si sentano libere di parlare e condividere le proprie esperienze personali e/o il proprio ambiente sociale. Tuttavia, questo non dovrebbe essere obbligatorio e tutte le discussioni dovrebbero essere basate sul rispetto reciproco.

## C. Metodologia

Questo toolkit fa parte del progetto internazionale Inclusion4All. Pertanto, la conoscenza delle fasi di ricerca del progetto è stata utilizzata nella produzione di questo toolkit. Questa ricerca si è basata principalmente su due sondaggi online:

- 1) Il primo sondaggio verte sulle esigenze delle persone trans, intersessuali e non binarie all'interno dei mercati del lavoro di tutti gli Stati partner, nonché la loro esperienza in materia di (dis)occupazione e discriminazione sul posto di lavoro.
- 2) Il secondo sondaggio riguarda l'affinità del personale delle risorse umane con le politiche inclusive, la loro conoscenza e gli atteggiamenti nei confronti dell'inclusione sul posto di lavoro delle persone trans, intersessuali e non binarie. I sondaggi online sono stati condotti principalmente nel periodo marzo-luglio 2020.

Sia nelle interviste che nei sondaggi, alle persone sono state chieste anche le loro esigenze di formazione. Questi sondaggi sono stati tradotti e diffusi a livello nazionale tra tutti e cinque gli stati partner del consorzio europeo in modo che le differenze tra l'inclusione nel mercato del lavoro per paese diventassero evidenti. La ricerca quantitativa di questi sondaggi è stata supportata anche da una serie di interviste sia al personale delle risorse umane che alle persone trans, intersessuali e non binarie al fine di approfondire le domande di ricerca sopra descritte. Inoltre, sia nelle interviste che nei sondaggi, è stato chiesto sui loro bisogni formativi.

Questa ricerca è stata supportata da ricerche precedenti e da approfondimenti dell'organizzazione nazionale olandese di difesa transgender e non binaria (Transgender Netwerk Nederland, NN) e costituisce la base per i contenuti di questo toolkit. Un ulteriore studio della letteratura è stato condotto dai membri di TNN per completare i contenuti che puoi trovare in questo toolkit.

## **D. Risultati della ricerca Inclusion4All**

Prima di addentrarci nel contenuto di questo toolkit, ci sono alcuni risultati generali della ricerca Inclusion4All che è importante evidenziare come contesto per coloro che

intendano fornire formazione utilizzando lo stesso toolkit. Questi sono qui brevemente riassunti.

**Dichiarazione di esclusione della responsabilità:** le relazioni complete sui risultati della ricerca Inclusion4All sono disponibili sul sito web del progetto [www.inclusion4all.eu](http://www.inclusion4all.eu). Lì puoi trovare le relazioni nazionali dettagliate sui risultati nei paesi di ciascun membro del consorzio, nonché una relazione comparativa che riassume ed analizza questi risultati nel loro insieme.

**Disposizioni contro la discriminazione:** Il quadro giuridico nei cinque paesi è piuttosto eterogeneo. In generale, gli strumenti giuridici volti a garantire il diritto alla parità di trattamento, alle pari opportunità ed alla non discriminazione nel campo del lavoro includono anche disposizioni specifiche al fine di proteggere dipendenti LGBTQI+ e/o le persone in cerca di lavoro, ma mentre l'orientamento sessuale è sempre menzionato, ciò non avviene per l'identità e l'espressione di genere e dello stato di intersessualità. All'interno dei paesi partecipanti al progetto Inclusion4All, la ricerca sul tema dell'inclusione lavorativa nei confronti di persone trans, intersessuali e non binarie è piuttosto limitata.

**Esperienza del personale delle risorse umane:** Il livello di conoscenza del personale delle risorse umane intervistato in merito alla terminologia di base LGBTI+ ed alla legislazione pertinente è complessivamente piuttosto basso. La maggior parte delle persone intervistate sembrava non avere una piena consapevolezza del significato dei termini rilevanti o almeno non erano in grado di definirli autonomamente. Anche la conoscenza della legislazione in materia non è del tutto diffusa: molte delle persone intervistate hanno fatto un riferimento piuttosto generico alla legge antidiscriminatoria ma non sono state in grado di dire se l'identità e l'espressione di genere o lo stato di intersessualità rientrassero in tali disposizioni. Nonostante la scarsa familiarità e l'esperienza limitata di ciò che comporta l'essere trans, intersessuali o non binari, la maggior parte delle persone che hanno partecipato riconosce come propria responsabilità quella di consolidare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. La mancanza di conoscenza, gli atteggiamenti prevenuti, la scarsa accettazione della diversità, le battute dei colleghi, la paura di essere discriminati ed i pregiudizi inconsci nelle persone addetti alle assunzioni sono citati come gli ostacoli più comuni che impediscono l'inclusione di persone trans, intersessuali e non binarie nel mondo del lavoro. Ma anche un approccio caso per caso (vale a dire, prendersi cura del "problema" quando e se



si presenta invece di agire in modo proattivo e prospettico) e l'attenzione ai prodotti ed alla produttività, piuttosto che alle persone, sembrano essere, secondo diverse persone, ostacoli allo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo o più inclusivo.

**Obiettivi della formazione:** Solo circa la metà delle persone intervistate ha ricevuto una formazione sui temi della diversità e dell'inclusione. La disabilità, l'etnia e le differenze culturali sono state solitamente affrontate durante gli eventi di formazione, ma le questioni trans, intersessuali e non binarie sono state menzionate raramente. Per quanto riguarda le modalità della formazione, sia online che presenziali, sono considerate strumenti appropriati. Alcune persone intervistate suggeriscono esplicitamente l'uso di seminari e discussioni in gruppo includendo alcune esercitazioni in quanto favoriscono un approccio pratico rispetto a quello teorico.

# 1. SUGGERIMENTI E CONOSCENZE GENERALI

## A. Perché lottare per l'inclusività

La creazione di un'organizzazione accogliente e sicura per le persone LGBTQI+ non lavora solo per creare di per sé l'inclusione e la diversità, che sono tanto necessarie, ma ha anche vantaggi economici e di efficienza. Tutto sommato, ci sono molti argomenti per migliorare l'inclusività dei luoghi di lavoro per le persone trans, intersessuali e non binarie, come per esempio:

- Migliori prestazioni aziendali incrementando l'innovazione, la collaborazione e la fidelizzazione del personale e la forza del marchio esterno.
- Prestazioni individuali più forti di dipendenti che possono impegnarsi al lavoro e sentirsi più soddisfatti, motivati ed aperti.
- Avere politiche di supporto LGBTQI+ sul posto di lavoro è associata ad una ridotta incidenza di discriminazione ed a sua volta una minore discriminazione è associata a una migliore salute psicologica ed ad una maggiore soddisfazione sul lavoro tra dipendenti LGBTQI+.
- Dipendenti LGBTQI+ dichiarano una maggiore soddisfazione per il proprio lavoro quando sono coperti da politiche di supporto LGBTQI+ e lavorano in climi positivi.
- I soggetti che offrono lavoro riconoscono che le migliori idee e le soluzioni vengono sviluppate raccogliendo input da persone che hanno prospettive diverse e differenze tangibili.
- Diversi gruppi di persone portano idee diverse: capiscono che avere prospettive da diverse comunità migliora l'imprenditorialità e la creatività.
- I soggetti che offrono lavoro si preoccupano perché sanno che viviamo in un mondo competitivo: capiscono che per ottenere i migliori talenti, devono reclutare da un gruppo di talenti diversificato e creare una cultura di cui essere orgogliosi.
- La presenza di politiche ed ambienti di lavoro a sostegno delle persone LGBTQI+ è associata a migliori relazioni tra dipendenti LGBTQI+ ed i loro colleghi e supervisor. Inoltre, se dipendenti LGBTQI+ sono più coinvolti sul posto di

lavoro, è più probabile che vadano oltre il proprio compito nel contribuire all'ambiente di lavoro e riferiscano un maggiore impegno.

- Tra i consumatori e le persone in cerca di lavoro che apprezzano le pratiche di diversità inclusiva LGBTQI+, le aziende con politiche di supporto LGBTQI+ possono essere viste come aziende migliori da cui acquistare prodotti o per cui lavorare, aumentando così la loro base di clienti ed il gruppo di potenziali dipendenti.
- Alcune aziende scoprono di essere maggiormente in grado di servire una base di clientela diversificata quando hanno una forza lavoro diversificata che include persone LGBTQI+.
- Gli studi hanno dimostrato una relazione positiva tra l'adozione di politiche inclusive LGBTQI+ ed il valore delle azioni della società nel mercato azionario.

## B. Glossario dei termini

In tutto il toolkit, potremmo utilizzare alcuni termini che non conosci. Questi termini possono descrivere i dati demografici delle persone LGBTQI+, i fenomeni sociali o le forme specifiche di politica inclusiva. Se non conosci ancora tutti questi termini, è consigliabile assicurarsi di averli compresi prima di approfondire il contenuto più pratico di questo toolkit.

**Orientamento sessuale:** se una persona è sessualmente o romanticamente attratta da persone dello stesso genere, da persone di genere diverso o da persone di qualsiasi genere.

**Identità di genere:** si riferisce all'esperienza di genere interiore ed individuale profondamente sentita da ogni persona, che può corrispondere o meno al sesso assegnato alla persona alla nascita.

**Espressione di genere:** si riferisce alla presentazione esteriore della propria identità di genere da parte di una persona (ad es. comportamento, modi di fare, abbigliamento). L'espressione di genere può o non può essere in linea con l'identità di genere di una persona. L'espressione di genere include anche la scelta dei pronomi di una persona

**Caratteristiche sessuali:** i tratti fisici di una persona, indicativi del suo sesso biologico; includono caratteristiche sessuali primarie (cromosomi, gonadi, ormoni

sessuali, genitali) e caratteristiche sessuali secondarie (seni, peli del corpo, forma del corpo, ecc.).

**Il genere binario:** si riferisce alla classificazione "tradizionale" del genere come costituito solo da maschile e femminile, sia per il sistema sociale che il per credo culturale. La maggior parte delle culture utilizza un genere binario, riconoscendo due generi (uomini/donne). Tuttavia, questa è spesso un'evidente semplificazione eccessiva sia della diversità di genere che biologica poiché spesso ignora l'esistenza di persone intersessuali e non binarie.

**Intersessualità:** una variazione delle norme (riduttive) che determinano se qualcuno è di sesso maschile o femminile. Le persone con uno stato intersessuale non rientrano in queste norme, poiché le loro caratteristiche sessuali (cromosomi, genitali, ormoni sessuali, ecc.) differiscono dalla norma binaria. Tuttavia, essere intersessuali non significa necessariamente che non ti identifichi come "uomo" o come "donna".

**Transgender/trans:** è un termine generico che si riferisce a persone la cui identità di genere e/o espressione di genere differisce dal sesso assegnato alla nascita.

**Cisgender:** termine che si riferisce a persone la cui identità di genere corrisponde al sesso assegnato alla nascita.

**Non binario:** un termine generico per coloro che non si identificano (solo) come donne o come uomini. Sebbene esistano molti tipi di identità non binarie, alcune persone si identificano solo come "non binarie".

**Transizione:** il processo di cambiamento della propria espressione di genere o delle proprie caratteristiche sessuali in accordo con la propria identità di genere. Ciò può includere o meno interventi medici come la terapia ormonale sostitutiva o la chirurgia. Ogni transizione è diversa; proprio come lo sono le persone.

**Outed:** per rivelare l'orientamento sessuale, l'identità di genere o lo stato intersessuale di un'altra persona (senza il suo consenso).

**LGBTI+:** lesbica, gay, bisessuale, transgender ed intersessuale, acronimo per riferirsi alle minoranze sessuali e di genere in generale.

**Congedo di transizione:** viene concesso un congedo di transizione alle persone che sono assenti durante il (o parte del) periodo di transizione. A causa di appuntamenti

medici, supporto psicologico o motivi personali, si può essere temporaneamente assenti. Per assicurarsi che abbiano accesso al tempo libero senza l'uso non necessario del congedo per malattia (poiché di fatto non sono malati), il congedo speciale può coprire la loro assenza.

## C. Formazione alla sensibilizzazione

In più punti di questo toolkit di formazione, proporremo che un'ulteriore formazione di sensibilizzazione rivolta a dipendenti e non solo al personale delle risorse umane, potrebbe essere un passo importante da compiere all'interno delle organizzazioni che cercano di creare luoghi di lavoro più inclusivi e diversificati. A seconda della tua regione, potrebbero esserci molte possibili persone che offrono tale formazione. In generale, quando scegli o prepari un corso di sensibilizzazione LGBTQI+, considera quanto segue:

- Offrire una formazione di sensibilizzazione che non solo fornisca definizioni su eventuali acronimi o termini usati internamente, ma che cerchi anche di espellere presupposti binari di corpi, sesso, genere, orientamento ed espressione di genere.
- Considerare che la formazione sulla sensibilizzazione e sull'inclusione della comunità intersessuale venga fornita da organizzazioni o persone intersessuali, se disponibili, piuttosto che da organizzazioni LGBTQ+
- L'aggiunta della lettera "I" o della parola intersessuale a LGBTQ+ non rende inclusiva la tua politica o il tuo marketing; può persino alienare se la sostanza di una politica o di una dichiarazione fa supposizioni su una comunità omogenea o un insieme di identità. Il materiale incentrato sulle comunità o alleanze LGBTQI+ deve prestare attenzione ai bisogni delle persone intersessuali. Per fare ciò, puoi sempre contattare i gruppi di difesa intersessuale con una richiesta di aiuto. Inoltre, crea la consapevolezza che lo stato di intersessualità riguarda le variazioni della biologia, non l'identità di genere o l'orientamento sessuale. Lo stesso problema vale per le persone transgender e non binarie.
- Garantire che i conflitti di diversità in qualsiasi formazione di sensibilizzazione siano sempre ricondotti a comportamenti accettabili ed inaccettabili sul posto

di lavoro. Concentrandoti sul comportamento, in contrasto con le convinzioni o i valori individuali, stai rispettando la ricchezza della diversità di culture e di credenze e così focalizzi la cultura inclusiva creata attraverso interazioni rispettose in ambito lavorativo.

## 2. Come affrontare la transizione e la pianificazione

Sottoporsi alla transizione di genere non è solo una nuova esperienza per i soggetti che offrono lavoro, ma è anche una novità chi lavora. Una transizione può essere un'esperienza stressante. Per supportare adeguatamente dipendenti che esprimono l'intenzione di effettuare la transizione, è necessaria una certa preparazione da parte del personale delle risorse umane.

### A. Essere preparato

Una buona pratica potrebbe essere quella di sviluppare una linea guida generale per la transizione, in modo che possa essere facilmente modulabile quando un dipendente desidera effettuarla. Avere questa linea guida, pronta e facilmente disponibile, aiuterà anche a creare una norma secondo cui la transizione è qualcosa che è possibile nella tua organizzazione e che non rappresenti una montagna insormontabile.

Quando si scrive una linea guida, è importante trovare un equilibrio tra essere preparati ed essere in grado di modularla in base alle esigenze individuali di chi lavora. Ogni persona è diversa e quindi ogni transizione è unica. Non tutte le persone seguiranno gli stessi passaggi e lo stesso corso. Pertanto, la flessibilità è fondamentale. Quando si costruisce una linea guida, considera le seguenti domande e passaggi:

- Chi sosterrà e guiderà il processo di transizione di chi lavora?
- Quali documenti hanno nomi e contrassegni di genere che devono essere cambiati?
- In che modo gli indirizzi e-mail e gli altri canali di comunicazione possono essere cambiati con il nome corretto di chi lavora?
- Quali ostacoli ti aspetti di incontrare e come puoi affrontarli?
- Come puoi rendere chiaro che la tua linea guida per la transizione è flessibile e che questi passaggi possono essere cambiati se lo desideri?

- Come puoi assicurarti che ogni dipendente sappia che la transizione è un'opzione nella tua organizzazione e che esiste una linea guida?
- In che modo i colleghi saranno informati della transizione? Ciò sarà fatto dal dipendente e/o da un sostenitore?

Per supportare al meglio una persona che lavora in fase di transizione, assicurati di:

- Conoscere cosa comporta essere trans e/o persona non binaria. Non fare affidamento direttamente sulla persona coinvolta per informarti su queste cose (ma sii aperto alle opinioni).
- Essere consapevole che non tutte le persone transitano a un genere binario (uomo/donna) ed assicurati che la tua organizzazione accolga persone non binarie.
- Avere una semplice lista di controllo di tutti i passaggi necessari.
- Creare una cronologia, che includa modifiche ai documenti, alle informazioni sui colleghi ed a possibili permessi.
- Usare i nomi ed i pronomi corretti, cioè quelli che desidera utilizzare.
- Prestare attenzione alla persona che lavora ed in questo processo segui i suoi desideri e bisogni.
- Assumere la responsabilità di gestire comportamenti indesiderati, bullismo e/o commenti insensibili. Inoltre, non dovrebbe essere responsabilità di chi è in transizione affrontare le preoccupazioni dei colleghi o dei clienti in merito alla stessa.

## B. Esigenze di privacy

A causa della natura delle transizioni di genere, questa sul luogo di lavoro può spesso essere una sorta di processo pubblico. Tuttavia, questo non significa che chi lavora debba essere aperto su ogni singolo aspetto della sua vita personale. La transizione può essere un processo vulnerabile ed è importante proteggere la privacy e la sicurezza di chi lavora. La riservatezza deve essere mantenuta in ogni momento, indipendentemente da come un soggetto che offra lavoro apprenda che un individuo è transgender. Le informazioni dovrebbero essere condivise esclusivamente in caso di



necessità o in consultazione con chi lavora. Durante il periodo di transizione, è la persona coinvolta che decide chi può conoscere la propria transizione.

Chi lavora potrebbe anche informarti sulla sua identità transgender e che vive già nel ruolo desiderato. Anche in questo caso è fondamentale tutelare la sua privacy e la sua identità. Possono scegliere di informare (alcuni) dei loro colleghi, ma è anche probabile che vogliano mantenerlo privato. In questo caso, è tuo compito assicurarti che le loro informazioni private siano protette.

Per proteggere chi lavora, assicurati di:

- Trattare il nome precedente e l'identità transgender di chi lavora come strettamente confidenziali. Queste informazioni dovrebbero essere condivise solo se la stessa persona coinvolta fornisce il proprio permesso.
- Mettere in chiaro che la conversazione sarà riservata e prendere nota di quelle cose per le quali potresti voler cercare una guida esterna.
- Ascoltare attentamente ciò che la persona ti sta dicendo e come vorrebbe essere trattata (vuole mantenere privata la sua transizione o desidera festeggiare pubblicamente?).
- Avere protocolli comprensibili per la gestione dei dati per evitare qualsiasi divulgazione non consensuale dello stato trans dei dipendenti trans.
- Informare chi lavora che non si è tenuti a divulgare informazioni mediche all'organizzazione. Non chiedere nemmeno alla persona coinvolta dettagli medici.
- Nei casi in cui un dipendente ha cambiato le proprie informazioni personali su alcuni documenti ma non su altri, è importante che i dirigenti ed il personale delle risorse umane impediscano che venga "esposto" qualora un membro del personale è in grado di collegare vecchi e nuovi documenti.
- Proteggere la storia di genere di un dipendente transgender quando i documenti possono essere rivelatori ma il dipendente non si è "dichiarato" sul posto di lavoro come tale.

## C. Come affrontare l'assenza

Alcune persone che effettuano la transizione subiranno anche una transizione medica. Ciò può includere procedure mediche, come appuntamenti con medici o ambulatori o incontri con psicologi. Le persone trans possono avere una maggiore assenza dal luogo di lavoro a causa della loro transizione. Pertanto, è importante creare una rete di sicurezza per loro, in modo che la loro assenza non causi problemi. Sebbene gli appuntamenti medici relativi alla transizione siano coperti dal congedo per malattia, questo non è il modo migliore per affrontare l'assenza. Definire l'assenza dovuta alla transizione come "congedo per malattia" ha conseguenze negative.

Innanzitutto, il congedo per malattia di questi dipendenti è inutilmente elevato, anche se non sono malati. In secondo luogo, considerare la transizione come una malattia può avere un effetto stigmatizzante sulle persone transgender, poiché la transizione riguarda l'identità di genere, non la malattia. Se possibile, i dipendenti dovrebbero essere in grado di utilizzare un congedo speciale per il loro tempo libero necessario, che non si riflette negativamente sul loro curriculum. Anche qui, a causa della natura di questo congedo, è importante proteggere la privacy.

Quando un dipendente ti fa sapere che sarà assente a causa della sua transizione, considera:

- Valutazioni e trattamenti medici come appuntamenti terapeutici, procedure chirurgiche, depilazione o logopedia dovrebbero essere inclusi nel congedo. Queste procedure dovrebbero essere considerate come cure necessarie, invece che elettive.
- Un dipendente può anche sperimentare effetti collaterali negativi derivanti da procedure mediche e quindi necessitare di una pausa dal lavoro.
- Come puoi proteggere la privacy dei tuoi dipendenti durante la loro assenza?
- Come puoi assicurarti che la politica sul congedo sia adattata alle loro esigenze personali?
- Di comprendere che non tutte le persone desiderano una transizione medica e che il processo di ogni persona è diverso.

### Caso pratico: John vuole effettuare la transizione

Scenario: un giorno, la tua dipendente John entra nel tuo ufficio (delle risorse umane). Inoltre, John è una buona impiegata e tecnicamente molto qualificata ed afferma che sta apportando alcuni importanti cambiamenti alla sua vita e vuole essere certa che l'ambiente lavorativo sarà inclusivo e sicuro per lei. John ti dice che ha lavorato con un terapeuta e le è stata diagnosticata la disforia di genere. Ti informa che intende effettuare la transizione e che d'ora in poi utilizzerà il nome Edie e vorrebbe il tuo sostegno.

Domande per la discussione:

- In primo luogo, cosa dirai ad Edie?
- Qual è la tua conoscenza e comprensione del termine disforia di genere?
- Quali politiche hai in atto riguardo a dipendenti in transizione, se ce ne sono?
- Cosa dirai al manager ed ai colleghi di Edie?

Per chi facilita la discussione: cosa fare e cosa non fare

**cosa fare**

- Fin dall'inizio, metti in chiaro che vuoi lavorare in modo proattivo con Edie per fornire supporto.
- Informa Edie sulle linee guida per la transizione e sui diritti e le responsabilità che ha.
- Difendi Edie, informa gli altri membri del team se Edie desidera che tu lo faccia ed assicurati che sia trattata in modo rispettoso e professionale.
- Chiedi ad Edie quali pronomi usa ed usali in futuro –riconosci che i membri del team potrebbero commettere errori innocenti all'inizio e ricordaglielo gentilmente dando l'esempio, ad es. "Il lavoro di Edie su quel progetto è stato davvero grandioso, non so cosa faremmo senza di lui." "Hai ragione, lei è davvero un membro prezioso della squadra." Se altri membri del team usano ripetutamente pronomi errati o il nome precedente di Edie, prendili da parte per avere una conversazione in cui affermi chiaramente che la mancanza di rispetto nei confronti di Edie non sarà tollerata, inclusi il misgender (attribuzione errata del genere) ed il misnaming (rivolgersi con il nome precedente).
- Aggiorna i registri del personale, l'indirizzo e-mail ed i biglietti da visita di Edie il prima possibile per riflettere e rafforzare il cambiamento.
- Assicurati che le conversazioni di Edie con te siano riservate.

**Cosa non fare**

- Non chiedere ad Edie di eventuali trattamenti medici che potrebbe prendere in considerazione. Come con qualsiasi dipendente, richiedere l'accesso ad informazioni private con domande sui loro genitali ed altre questioni mediche, inclusi cambiamenti fisici come l'aumento del seno o la crescita dei peli sul viso, è invasivo e potrebbe violare il codice di condotta della tua azienda, nonché le linee guida legali sulle molestie
- Non chiedere ad Edie di istruirti sulle questioni relative alle persone transgender, incluso come il suo rapporto con la famiglia potrebbe cambiare o meno. È tua responsabilità apprendere le questioni rilevanti.

# 3. Come affrontare la discriminazione attraverso la politica

## A. Creazione di protocolli sulla non discriminazione

Le persone transgender, intersessuali e non binarie sono troppo spesso vittime di discriminazioni. Questo problema si verifica anche nell'ambiente lavorativo. È, quindi, importante affrontare, anche in questo caso, in modo proattivo la discriminazione. Tuttavia, affermare semplicemente che "tutte le persone possono essere se stesse" non è sufficiente per raggiungere questo obiettivo. Un'organizzazione deve adottare misure ponderate per creare luoghi di lavoro sicuri. La maggior parte delle organizzazioni dispone già di protocolli contro la discriminazione. Sfortunatamente, questi raramente includono esplicitamente le persone TINb. Rendere questi protocolli inclusivi nei confronti di tali dipendenti è un passo fondamentale dei tuoi sforzi per fermare la discriminazione. Uno dei modi pratici per migliorare i protocolli esistenti consiste nell'aggiungere dichiarazioni che riguardano dipendenti TINb.

Per fermare con successo la discriminazione, considera:

- Quali protocolli sono già in atto ed includono esplicitamente le persone transgender, intersessuali e non binarie come gruppo protetto?
- Spettegolare e scherzare sulle persone dovrebbero essere considerati una molestia e quindi essere inclusi nelle politiche contro la discriminazione.
- Il misgendering (riferirsi a qualcuno con pronomi errati) e l'insulto alle persone TINb dovrebbero essere inclusi nelle politiche contro la discriminazione. Allo stesso modo, esprimere dichiarazioni transfobiche ed intersexfobiche dovrebbero essere inaccettabili.
- Come sensibilizzare chi lavora sulle politiche antidiscriminatorie.
- Come si possono prevenire comportamenti inaccettabili e come si possono imporre le ripercussioni di tali comportamenti?
- Le persone TINb sono un gruppo eterogeneo di persone. Pertanto, tieni presente che possono subire discriminazioni in più di un aspetto della loro identità.

- Connettiti con le organizzazioni in difesa delle persone TINb. Invita i loro esperti e chiedi loro una guida sui problemi della diversità e dell'inclusione.

I passi da fare sono:

- Includere nelle tue politiche e nella documentazione che dipendenti transgender, intersessuali e non binari prepotenti, molesti o discriminatori non saranno accettati.
- Includere l'identità di genere, lo stato di intersessualità e l'espressione di genere come aspetti che non possono essere discriminati.
- Includere le caratteristiche sessuali nelle politiche di non discriminazione che trattano la discriminazione basata sul sesso.
- Il supporto di dirigenti e di altro personale dirigente è fondamentale per attuare i tuoi piani inclusivi. Comunicare ai manager la natura e l'importanza delle questioni che interessano dipendenti LGBTQI+
- Includere le persone transgender, intersessuali e non binarie nella formazione contro la discriminazione.
- Creare procedure per la gestione di reclami specifici (es. molestie, uscite forzate, ecc.).
- Fornire informazioni a chi lavora sui passi che possono intraprendere se ritengono di essere stati oggetto di comportamenti scorretti. Rendere queste informazioni facilmente accessibili.
- Assicurarsi che i reclami delle persone TINb che soffrono di trans o intersexfobia siano prese sul serio come gli altri casi di molestia. Il fatto che l'istanza si sia verificata o meno intenzionalmente o si sia basata sulle convinzioni di chi manca di rispetto alle persone di TINb non dovrebbe influenzare il processo.
- I problemi che le persone affrontano in base alla loro identità di genere, all'espressione di genere o allo stato di intersessualità variano notevolmente da quelli basati sull'orientamento sessuale. Le pratiche inclusive dovrebbero concentrarsi e fare specifico riferimento a dipendenti trans o intersessuali, invece di trattare l'identità di genere come se fosse la stessa cosa dell'orientamento sessuale.

- Ascoltare attentamente dipendenti TINb e le persone nelle tue reti e segui il loro esempio. Tuttavia, è necessario tener presente che esistono voci diverse all'interno di questa comunità e possono rappresentare punti di vista contrastanti.
- Creare la posizione di responsabile della diversità e dell'inclusione. Questa posizione retribuita dovrebbe occuparsi di rendere lo spazio di lavoro il più inclusivo possibile. Inoltre, questa persona può fornire input per nuove misure inclusive nell'organizzazione. Un addetto all'inclusione retribuito impedisce che la responsabilità di migliorare lo spazio di lavoro ricada su dipendenti TINb.

Al fine di creare un'organizzazione diversa ed inclusiva, le assunzioni sono un argomento importante a cui prestare molta attenzione. Considera non solo i modi ed i criteri che usi per assumere le persone, ma anche le informazioni che fornisci ai candidati. Quando costruisci le tue politiche di assunzione inclusive, presta attenzione a:

- Includere dichiarazioni di non discriminazione negli annunci di lavoro che menzionino l'identità di genere, lo stato di intersessualità e l'espressione di genere.
- Sul sito delle offerte di lavoro, mostrare ai candidati i tuoi sforzi per l'uguaglianza e la diversità ed includere politiche contro la discriminazione. Ciò può comprendere anche partnership che la tua organizzazione ha con enti di beneficenza transgender e/o intersessuali.
- I soggetti incaricati delle assunzioni devono essere consapevoli dell'obiettivo dell'organizzazione di essere inclusivi e di come possono essere inclusivi nei loro contatti con i candidati.
- Notare se le persone incaricate delle assunzioni hanno (interiorizzato) pregiudizi, ruoli e stereotipi basati sul genere. La formazione può aiutare le persone ad essere consapevoli di questi pregiudizi e di come superarli.

## **B. Reazione colpo e concentrazione sull'azione**

L'inclusione LGBTI+ è uno sforzo mondiale e prolungato. È qualcosa per cui dobbiamo lottare a lungo termine e spesso non è qualcosa facilmente "risolvibile". Sebbene le opinioni sull'inclusione e sulla diversità possano differire, è importante ricordare che i dibattiti su ciò hanno un impatto sulla vita quotidiana delle persone. I soggetti che offrono lavoro e le organizzazioni hanno la responsabilità, nei confronti di propri dipendenti, di creare luoghi di lavoro sicuri senza discriminazioni per *chi lavora*, anche se altre persone non sono d'accordo. È fondamentale esprimersi a favore dell'inclusione e lavorare per raggiungere questo obiettivo. Le discussioni e le motivazioni per l'inclusione dovrebbero sempre essere basate sul rispetto per le comunità emarginate. Tuttavia, all'interno dell'Europa, una parte significativa dei consumatori insiste sull'inclusione e sui diritti LGBTI+, anche nei paesi in cui vi è una reazione negativa. Molte organizzazioni dentro e fuori l'Europa stanno sottolineando il loro sostegno a questi gruppi di persone ed a tal fine mettono in evidenza le persone LGBTQ tra i loro leader.

Il più delle volte, il fanatismo nei confronti delle persone LGBTI+ è radicato nell'ignoranza delle loro vite e delle loro esperienze vissute. La condivisione mirata delle conoscenze (come la formazione) può aiutare in questo senso. Quando si è a conoscenza della vita delle persone LGBTI+, specialmente quando qualcuno ha un legame personale con una persona LGBTI+, diventa molto più difficile controllare tale fanatismo o paura.

Tuttavia, non tutti i casi di fanatismo nei confronti delle persone LGBTI+ possono essere risolti in questo modo. Le persone possono conservare una paura persistente nei confronti delle persone LGBTI+ come "altro" o nutrire un risentimento più proattivo per le persone LGBTI+. Questo potrebbe non essere sempre trasparente quando lo si guarda da una prospettiva esterna, il che è in parte il motivo per cui è così importante fidarsi e credere ai propri dipendenti LGBTI+ quando si rivolgono a te per denunciare la discriminazione. In alcuni casi, quando sostieni le persone LGBTI+ all'interno della tua organizzazione o evidenzi il tuo sostegno a questi gruppi, potresti subire una reazione negativa interna o esterna. Sebbene la maggior parte delle organizzazioni non subisca una tale reazione negativa, è importante essere in grado di gestire tali risposte negative in modo coerente e rimanere fedeli al messaggio. Immaginiamo la peggiore delle ipotesi per conoscere le risposte efficaci alla reazione negativa.

Per esempio, quando si attuano politiche inclusive (antidiscriminazione o altro), più dipendenti (a qualsiasi livello all'interno dell'organizzazione) possono insinuare che si sta tentando di cambiare le convinzioni delle persone o di prestare troppa attenzione a un gruppo più piccolo. Questa minoranza dichiarata sta creando disagio nei dipendenti (sia TINb che non). Nel rispondere a tale reazione negativa, considera:

- Di dichiarare semplicemente che apprezzi e rispetti tutti i dipendenti (inclusi i dipendenti TINb) desiderando così che si sentano al sicuro nell'ambiente lavorativo come dovrebbero fare tutti.
- Di affermare che queste politiche hanno lo scopo di stabilire un clima di rispetto professionale e correttezza per tutte le persone che lavorano.
- Di affermare che la politica è in linea con i valori di diversità ed inclusione della tua organizzazione.
- Di affermare che la politica aiuta ulteriormente a consolidare la tua organizzazione come un luogo in cui tutti sono trattati correttamente.
- Di affermare che è responsabilità di tutti i soggetti che offrono lavoro che i propri dipendenti si sentano al sicuro e siano rispettati nell'ambiente lavorativo.
- In caso di politica di assunzione antidiscriminatoria, di affermare che tale politica contribuirà all'effettiva assunzione ed al mantenimento di talenti racchiusi da questi dati demografici.

È importante soprattutto rimanere sul messaggio. Politiche di inclusività insignificanti possono indicare a chi lavora all'interno della tua organizzazione che la reazione negativa e fobica nei confronti delle persone LGBTI+ funzioni e che può aumentare la probabilità che si verifichi in situazioni future. Inoltre, può danneggiare in modo significativo la fiducia di dipendenti TINb nell'organizzazione. In generale, considera:

- Di non lasciare che il potenziale di una reazione negativa ti intimidisca. Si è in continua crescita come società ed una reazione negativa può farne parte.



Ricorda che la sicurezza e l'inclusione di dipendenti TINb dovrebbero superare la paura o il disagio degli altri dipendenti.

- Inoltre, potrebbe non essere un grosso problema come si pensa. Valuta criticamente, per esempio, se il gruppo che crea una reazione negativa è una minoranza dichiarata e se tutti loro seguiranno tali critiche.
- Il supporto di alto livello per la politica di inclusione. Con un'adeguata preparazione del supporto di livello superiore prima dell'implementazione della politica, la dirigenza di alto livello, così come dipendenti in generale, potrebbero trovare più facile la gestione della reazione negativa.
- La tempistica dell'annuncio di tali politiche. Se si teme una reazione negativa, è generalmente consigliabile evitare di annunciare politiche di inclusività in vista di grandi eventi o riunioni organizzative. Tale tempismo può avere l'effetto di creare un forum pubblico per la reazione negativa.
- Potenziali soggetti alleati nella creazione o implementazione di politiche di inclusività. Sviluppando partenariati o comunicazioni positive con i gruppi di difesa delle persone TINb o con le ONG, puoi trovare consigli ed aiuto per elaborare risposte a potenziali reazioni negative e per evitarle.
- Riflettere sulla reazione negativa dopo che si è verificata. Quali lezioni si possono trarre da come si è svolta? Quale affermazione avrebbe potuto mitigare meglio la reazione negativa?
- Cercare di trattare con le persone che criticano in modo diretto. Chiedi al responsabile del personale delle risorse umane di contattarli per una conversazione personale sui valori dell'azienda.

## C. Far conoscere le tue politiche

Avere una politica antidiscriminatoria chiara ed inclusiva è un grande passo per prevenire la discriminazione. Ma affinché funzioni al meglio, le politiche devono essere conosciute dai tuoi dipendenti. Le persone che non lavorano nelle risorse umane o in posizioni dirigenziali dovrebbero anche essere consapevoli del fatto che il loro datore di lavoro ha protocolli per prevenire discriminazioni e molestie. Dovrebbero anche sapere in cosa consistono questi protocolli e dove possono trovarli. In questo modo, non solo chi lavora è

consapevole dei limiti e del supporto che possono aspettarsi dal loro lavoro, ma crei anche una norma in base alla quale si sta lavorando in uno spazio inclusivo e che le trasgressioni non saranno accettate.

Esistono diversi modi per dare all'inclusione l'attenzione che merita:

- L'uso di intranet e la produzione di output di comunicazione come poster, video, foto sono un ottimo modo per diffondere il tuo messaggio inclusivo ed i tuoi piani all'interno della tua organizzazione.
- Rendere un obiettivo chiaro per l'intera organizzazione quella di essere un'organizzazione inclusiva. Discuti questo obiettivo in riunioni, newsletter e sulla tua intranet.
- Prestare attenzione a date importanti, come: Transgender Visibility Day (31 marzo), IDAHOBIT (17 maggio), Non-Binary People's Day (14 luglio), Coming Out Day (11 ottobre) ed Intersex Awareness Day (26 ottobre). In queste date, la tua organizzazione può ospitare eventi con relazioni pubbliche o condividere informazioni, celebrare la diversità ed issare bandiere transgender/personone non binarie/arcobaleno/intersessuali.
- Celebrare date importanti può far sentire le persone TINb più benvenute ed a casa nella tua organizzazione, oltre a creare la norma sociale secondo cui la diversità di genere e di sesso è accettata nella tua organizzazione.
- Creare un gruppo di dipendenti, focalizzato su dipendenti LGBTI+. Questo gruppo può aiutarti ad implementare il tuo programma di inclusione ed organizzare eventi nelle date TINb, oltre ad offrire visibilità e supporto a dipendenti TINb.
- Avere modelli di ruolo e campioni forti nell'organizzazione, ma assicurarsi che si sentano a proprio agio con un profilo pubblico. (I modelli di ruolo TINb dichiarati e gli alleati attivi possono entrambi essere strumenti potenti per supportare l'inclusione trans ed intersessuale sul lavoro).

## D. Monitoraggio dei progressi

Il monitoraggio è uno strumento importante per sapere se stai raggiungendo i tuoi obiettivi. Porre domande alle persone che lavorano nella tua azienda mediante sondaggi esistenti a loro dedicati è un modo semplice per raccogliere informazioni in modo anonimo. In questo modo, puoi saperne di più sulla diversità dei tuoi team, sui bisogni e sui desideri delle lavorano nella tua azienda e sui problemi che incontrano. Durante il monitoraggio, assicurati di:

- Offrire a dipendenti più opzioni per identificarsi. Per esempio, quando chiedi informazioni sul loro sesso, considera prima se è necessario conoscere queste informazioni. Se lo è, offri più opzioni, ad esempio 1. Uomo 2. Donna 3. Persona non binaria, 4. Preferirei non dirlo.
- Rispettare la privacy delle persone che lavorano nella tua azienda ed assicurati che le loro informazioni siano raccolte e protette in modo anonimo.
- Prendere in considerazione l'opportunità di registrare dati statistici anonimi sulla presenza di personale intersessuale nella propria organizzazione, se le persone intersessuali si sentono a proprio agio nel rivelare il proprio stato di intersessualità o se sono necessarie modifiche nell'ambiente lavorativo anche durante l'assunzione.

#### **Caso pratico: Jack viene regolarmente ignorato**

Scenario: Si parla abitualmente di Jack, dipendente non binario, come se non fosse presente. Quando vengono festeggiati i compleanni di tutte le persone che integrano il suo gruppo, non viene invitato ed il suo compleanno è l'unico a non essere celebrato. Il suo lavoro è piuttosto impegnativo e richiede di lavorare spesso a stretto contatto con i colleghi. I suoi colleghi non rispondono alle sue richieste di input in modo tempestivo e scherzano sul lasciarlo in sospeso. Sebbene la sua salute mentale sia rimasta stabile per molti anni prima di entrare a far parte di questo gruppo, nel giro di pochi mesi è chiaramente messo in difficoltà. Cosa fai?

Domande per la discussione:

- Cosa dirai a Jack?
- Come ti rivolgerai ai colleghi di Jack?
- Quali politiche hai in atto riguardo alla discriminazione sulla base dell'identità di genere?
  - Come funzionano queste politiche per affrontare in modo efficace la discriminazione di Jack nello specifico?

Per chi facilita la discussione: Cosa fare e cosa non fare

#### Cosa fare

- Assicurarsi che il comportamento discriminatorio contro i dipendenti LGBTQI+ sia chiaramente espresso nelle tue politiche sul bullismo e/o sulle molestie, sulla discriminazione, così come nella documentazione e che tale comportamento non sarà tollerato o ritenuto accettabile all'interno dell'ambiente lavorativo. È fondamentale coinvolgere il personale ed implementare la formazione completa, dal vertice verso il basso, sulla sensibilità e contro le molestie.
- Rendere chi lavora consapevole che la tua politica contro la discriminazione include la discriminazione sulla base dell'identità e dell'espressione di genere.
  - Se la tua politica antidiscriminatoria non include queste cose in modo esplicito, lavora per cambiarla il prima possibile.
- Supervisionare una riunione di tutto il personale sulle politiche antibullismo contro dipendenti LGBTQI+.

#### Cosa non fare

- Non chiedere a Jack di affrontare direttamente e mitigare il bullismo da solo.
- Non intervenire con l'intenzione di trovare una posizione mediana o un terreno comune con coloro che ignorano Jack. Tali azioni dovrebbero essere inaccettabili indipendentemente dall'identità di genere di dipendenti e dal fatto che la tua politica antidiscriminatoria includa o meno esplicitamente la discriminazione sulla base dell'identità di genere e dell'espressione di genere.

#### **Caso pratico: Ilse affronta il ridicolo**

Scenario: Mike, manager, viene a sapere da qualcuno del suo team che c'era "qualcosa di divertente" riguardante Ilse. Mike chiama Ilse nel suo ufficio e chiede di sapere di cosa si tratta. Ilse dice a Mike che è una persona intersessuale. Mike, quindi, chiede ad Ilse di stare di fronte a tutto lo staff in una riunione di squadra, la mattina successiva, per spiegare cos'è una persona intersessuale.

Domande per la discussione:

- Cosa dirai a Ilse?
- Cosa dirai a Mike?
- Come ti rivolgerai alla persona che ha diffuso la voce?
- Quali politiche sono in atto per proteggere dipendenti intersessuali, se ce ne sono?

Per chi facilita la discussione: Cosa fare e cosa non fare

#### Cosa fare

- Rivolgersi a Mike ed indicare che il suo comportamento è considerato bullismo e che non sarà tollerato. Inoltre, fare riferimento ai diritti che l'organizzazione adotta sulla politica inerente la privacy.
- Analogamente confrontarsi con chi ha iniziato questa voce ed esporre che il suo comportamento prepotente non è accettabile.
- Supervisionare una riunione di tutto il personale che affronti le politiche anti-bullismo contro dipendenti LGBTQI+.
- Contattare un gruppo o un'organizzazione a difesa delle persone intersessuali (o un gruppo di difesa LGBTI+ con esperienza specifica sull'intersessualità) per esaminare le opzioni per una formazione specifica, lo sviluppo di un supporto specifico sull'intersessualità all'interno della tua organizzazione o le reti (network) di cui Ilse potrebbe beneficiare.
- Esaminare in che modo dipendenti intersessuali sono esplicitamente o implicitamente protetti all'interno della tua organizzazione da domande invasive sulla loro storia clinica e sul loro corpo.

#### Cosa non fare

- Non esporre a nessuno lo status di intersessualità di Ilse a meno che Ilse non ti dia il permesso di farlo.
- Indagare ulteriormente sullo status di Ilse nel tentativo di fornire supporto in futuro. Basta informare Ilse delle risorse esistenti per il supporto, se ce ne sono, o essere preventivi nello stabilire tali opzioni.

## 4. Come creare spazi inclusivi

Quando si parla di discriminazione e di come affrontarla, molte persone pensano principalmente alla politica organizzativa contro la discriminazione. Ma creare spazi che rafforzino l'inclusività e l'uguaglianza è una parte tanto importante quanto qualsiasi altra nella creazione di un'organizzazione diversificata ed accogliente. Dopotutto, vogliamo che ogni persona che lavora senta benvenuta ed al sicuro all'interno della tua organizzazione.

I tuoi spazi ed il modo in cui interagisci con essi riflettono i tuoi valori. E ci sono molti modi in cui dare uno sguardo critico a queste cose può giovare alle persone TINb ed al lavoro che svolgono; ad esempio, attraverso strutture inclusive (come i bagni), rivedendo i codici di abbigliamento, implementando un linguaggio inclusivo in tutta l'organizzazione e prendendo posizione per una inclusione visibile delle persone TINb negli spazi della tua organizzazione.

### A. Segnalare l'inclusività

Fornire e promuovere la leadership a tutti i livelli:

- Identificare un soggetto a livello dirigenziale all'interno della tua organizzazione che potrebbe fungere da forza trainante per l'uguaglianza e l'inclusione LGBTQI+.
- Crea modelli di ruolo pubblicizzando apertamente il successo di qualsiasi persona LGBTQI+ di alto profilo nella tua organizzazione.
- Avere una persona responsabile per le questioni LGBTQI+ nel consiglio di amministrazione.
- Avere dipendenti che siano pagati per lavorare sull'inclusione delle persone TINb all'interno dell'organizzazione. Assicurarsi che questi sforzi non si interrompano quando uno di questi dipendenti passa ad un nuovo lavoro.

Gruppi di risorse di dipendenti

- I gruppi di risorse di dipendenti sono utilizzati al meglio come gruppo di esperti ed anche negli eventi lavorativi sociali di rete.
- L'accesso delle persone della comunità LGBTQI+ tramite i gruppi di risorse di dipendenti attivi o bandi aperti può creare delle opportunità per le parti LGBTQI+ interessate di fornire opinioni sui cambiamenti delle politiche, sulle opportunità educative, sulla fornitura di servizi o su altre conversazioni pertinenti.

#### Rendere gli spazi accoglienti

- Rendere visibile/esplicita qual è la tua posizione sull'inclusione delle persone TINb. Ciò aiuterà dipendenti TINb a sentirsi persone benvenute e supportati all'interno della tua organizzazione. Prendi in considerazione l'idea di appendere poster, una bandiera dell'inclusività o diffondere opuscoli informativi su questo argomento o in particolare sulla tua politica di inclusività. Come discusso in precedenza, a tal fine sono perfette le date LGBTI + come per esempio: Pride, IDAHOBIT, Trans Day of Visibility.

## **B. Norme relative a servizi igienici e spogliatoi**

È importante essere inclusivi in ogni aspetto della tua organizzazione. Ciò include anche le strutture. Le persone trans, intersessuali e non binarie dovrebbero avere accesso agli stessi servizi igienici di tutte le altre persone che lavorano. Questo vale anche per le persone in transizione che dovrebbero utilizzare un bagno separato solo se lo desiderano. Le strutture inclusive possono essere create mediante segnaletica inclusiva e modifiche minori al design.

Dipendenti che si identificano con un genere binario (uomo o donna) dovrebbero avere accesso alle strutture che si adattano a quel genere; gli uomini trans e gli uomini cisgender dovrebbero avere accesso ai bagni maschili. Tuttavia, sarebbe meglio creare strutture inclusive nel genere che possano essere utilizzate da persone di tutti i sessi. In questo modo, le persone in transizione e le persone che si identificano al di fuori del binario di genere possono utilizzare servizi igienici che corrispondono alla loro identità. Un'altra conseguenza positiva sarebbe che le solite lunghe code per i bagni femminili sarebbero più brevi poiché avrebbero accesso a più servizi igienici.

Per creare strutture inclusive, considerare:

- Che ogni bagno deve avere la stessa qualità, strutture e cura.
- Sostituire un bagno per disabili in un bagno inclusivo non è sufficiente. Non solo le persone TINb non sono persone disabili, ma questo toglie anche un servizio igienico dedicato alle persone disabili.
- Sebbene un dipendente TINb potrebbe preferire utilizzare una struttura separata di genere neutro, non dovrebbe mai essere obbligato a utilizzarne una.
- Informare chi lavora sull'importanza di servizi igienici inclusivi.
- Come affrontare il possibile disagio dei colleghi. Se un dipendente cisgender esprime disagio per la condivisione di una struttura di genere con un altro collega, al dipendente cisgender dovrebbe essere offerto l'uso di una struttura neutra separata rispetto al genere. Pertanto, i colleghi a disagio con l'uso da parte di un dipendente transgender dello stesso bagno o spogliatoio dovrebbero essere avvisati di utilizzare strutture separate piuttosto che chiederlo al dipendente transgender. Questo dovrebbe essere incluso nelle politiche e nelle linee guida della struttura.
- L'aggiunta di un solo bagno inclusivo nell'edificio non è sufficiente; le persone non dovrebbero essere alla ricerca di un bagno.

Passaggi per creare strutture inclusive:

- Se la tua organizzazione utilizza servizi igienici o spogliatoi a postazione singola, questi possono essere facilmente convertiti in strutture per tutti i sessi cambiando solo la segnaletica.
- Utilizzare una segnaletica che non rafforzi i binari di genere, come per esempio l'immagine di una toilette al posto di pittogrammi di genere.
- Gli orinatoi dovrebbero essere separati dagli altri servizi igienici in modo che le persone che li usano possano farlo privatamente e che i colleghi non si sentano a disagio per la loro presenza.



- Tutti i servizi igienici devono avere dei cestini nelle cabine delle toilette. Non solo le donne cisgender usano prodotti igienici, pertanto, l'accesso ai cestini dovrebbe essere in tutte le cabine, anche in quelle destinate agli uomini.
- Un modo per aumentare la privacy degli utenti del bagno è costruire il lavandino e gli specchi nella cabina del bagno.
- Se cambiare tutte le strutture in una volta è troppo costoso, si possono ridurre i costi costruendole una alla volta durante i lavori di ristrutturazione programmati.

### **Esercizio: una lamentela sul bagno**

Scenario: Eva, impiegata cisgender, è sconvolta dal fatto che Michelle, impiegata transessuale, utilizzi regolarmente il bagno delle donne accanto al suo ufficio. Eva ritiene che, poiché Michelle non abbia “completato la transizione”, non dovrebbe essere trattata come una donna e non dovrebbe essere autorizzata a usare il bagno delle donne. Si lamenta con te come capo del dipartimento per essere stata messa a disagio da “quell'uomo in bagno”. Come affronti questa situazione?

Domande per la discussione:

- Cosa dirai a Eva?
- Cosa dirai a Michelle?
- Quali sono i pro ed i contro nel facilitare una conversazione tra Eva e Michelle?
- Perché potresti parlare di ciò che è accaduto come una squadra?

Per chi facilita la discussione: Cosa fare e cosa non fare

Cosa fare

- Informati in modo specifico su ciò per cui Eva è arrabbiata. Inoltre, se pertinente, chiedi ad Eva perché stava guardando le informazioni private di Michelle ed ricordale la tua politica sui diritti inerenti la privacy.
- Tenere una formazione sulla sensibilità trans tra tutti i membri dello staff.
- Ricorda che non è opportuno richiedere alle persone TINb l'uso di bagni/spogliatoi per disabili o altri servizi particolari.
- Ricorda che è tua responsabilità come professionista delle risorse umane proteggere chi lavora dalla discriminazione. Ciò include il divieto di accesso al bagno.

Cosa non fare

- Non trattarlo come un incidente isolato. Preparati alla possibilità che altre persone siano d'accordo con il reclamo di Eva.
- Ciò non significa, tuttavia, che il comfort di quelle persone che lavorano debba prevalere sui diritti dei tuoi dipendenti TINb. Probabilmente sono almeno altrettanto a disagio con la situazione.
- Non trasformare questa discussione in una discussione sui marcatori di genere legali o su quando quella persona sia “completamente cambiata”. Invece, stabilisci una norma secondo cui ogni persona deve essere rispettata nella sua identità di genere, indipendentemente dallo stato della sua transizione.
- Inoltre, tieni presente che molte donne trans scelgono di non sottoporsi ad un intervento chirurgico per ragioni mediche, personali, finanziarie o legate a traumi. Come decisione è altamente personale.
- Non attribuire a Michelle la responsabilità di educare i suoi colleghi. Invece, usa la tua responsabilità come professionista delle risorse umane per affrontare questa situazione.
- Non assegnare a Michelle il bagno neutro rispetto al genere. Permettile sempre di usare servizi igienici per donne, se disponibili.

### **Caso pratico: Voci sulla nuova persona assunta**

Scenario: Ash è la nuova persona assunta nella tua organizzazione. Sente i colleghi parlare di lei, ridere e chiedersi se “fosse un ragazzo”. Ash si rivolge al suo manager al fine di ottenere supporto, dicendo che è transitata in passato e che il comportamento del suo collega la sconvolgeva. Da quel momento in poi, il suo manager si rifiuta improvvisamente di usare nei confronti di Ash il femminile ed i pronomi femminili, mentre in precedenza li usava sempre bene, infine le chiede di usare il bagno per le persone disabili. Come gestisci questa situazione?

Domande per la discussione:

- Cosa dirai ad Ash?
- Come ti rivolgerai al manager? Ed ai suoi colleghi? Quali ripercussioni ci saranno per il manager di Ash così come per i suoi colleghi, se ce ne saranno?
- Quali politiche hai adottato riguardo ai pronomi o alla discriminazione specifica contro le persone trans?

Per chi facilita discussione: cosa fare e cosa non fare

Cosa fare

- Facilitare un incontro con tutto il personale ed mettere in chiaro che la tua organizzazione non tollererà discriminazioni, vittimizzazione o molestie sulla base dell'identità di genere, dell'espressione di genere o del status trans di una persona, così come attribuire intenzionale il genere sbagliato ad una persona o la richiesta di utilizzare un bagno separato.
- Indagare sul ragionamento di Mike per aver fatto usare ad Ash il bagno destinato alle persone disabili. Se non ci sono servizi igienici inclusivi, valuta la possibilità di apportare tali modifiche. Ricordare che non è appropriato chiedere alle persone TINb di utilizzare servizi igienici per disabili o qualsiasi altro bagno/spogliatoio particolare.
- Fornire una formazione sulla sensibilità LGBTI+, in particolare sul tema delle persone trans gender, rivolta a tutti i dirigenti, dipendenti ed alle nuove e future persone assunte.

Cosa non fare

- A meno che non ti venga dato il permesso esplicito, non rivelare a nessun altro lo status di persona transgender di Ash.
- Non rafforzare la richiesta di Mike che Ash utilizzi il bagno per le persone disabili.

## **C. Codici di abbigliamento**

Rivedere i codici di abbigliamento della tua organizzazione può essere vantaggioso per il benessere delle persone TINb nell'ambiente lavorativo, basti pensare per esempio alle persone non binarie che non si sentono a proprio agio con l'abbigliamento di genere o a

dipendenti che stanno effettuando la transizione. L'abbigliamento può essere una parte importante della propria espressione di genere e sentirsi limitati in questo a causa di codici sull'abbigliamento può ostacolare le persone TINb nel proprio ambiente lavorativo.

Per evitare ciò, considera:

- Sostituire le politiche sul codice di abbigliamento di genere con una semplice guida sui principi della professionalità in generale.
- Promuovere codici di abbigliamento inclusivi che non fanno riferimento alla distinzione tra i sessi (per esempio, incoraggiando tutte le persone a indossare abiti/gonne o pantaloni) in quanto le politiche relative ai codici di abbigliamento di genere possono contribuire a far regredire la nostra comprensione del genere e della professionalità.
- Se specifici requisiti di genere devono rimanere, dipendenti transgender dovrebbero seguire i requisiti specifici di genere con cui si sentono più a loro agio.
- Garantire che i codici di abbigliamento si applichino in modo coerente a tutto il personale di dipendenti. Modificare i codici di abbigliamento per evitare gli stereotipi di genere. Dipendenti transgender e di genere non conforme dovrebbero essere autorizzati a vestirsi in modo coerente in conformità con la loro presentazione di genere a tempo pieno.

## **D. Implementare un linguaggio inclusivo**

L'implementazione di un linguaggio inclusivo è molto importante per il comfort e, potenzialmente, per la sicurezza percepita da parte di dipendenti TINb nella tua azienda. Il linguaggio di genere è un'usanza pervasiva in molti aspetti della vita quotidiana, così come in molti ambienti aziendali. Tuttavia, un linguaggio di genere non necessario può causare disagio o, a lungo termine, persino danni alle persone TINb nella tua organizzazione se applicato in modo errato. Fortunatamente, la maggior parte del linguaggio di genere può essere facilmente evitato sia nel testo scritto che nell'uso quotidiano. Considera, per esempio:

- Evitare di dire frasi come “Signore e signori” o “Ragazzi”. Invece, usa un saluto neutro rispetto al genere, come “amici, persone, gente, tutti voi, tutti.
- Rimozione del linguaggio di genere dalle politiche e da altri testi scritti all’interno dell’organizzazione. Ad esempio, quando parli di un dipendente sconosciuto o potenziale, invece di usare “lei/lui”, usa “loro”.
- Sostituire il linguaggio di genere con un linguaggio inclusivo di genere ove possibile nelle conversazioni quotidiane.
- Esaminare ed aggiornare i documenti, le politiche e le procedure esistenti per rimuovere il linguaggio specifico di genere o includere opzioni oltre al maschile ed al femminile. Se i tuoi documenti attuali non forniscono opzioni per elencare le identità di genere al di fuori di maschile e femminile, migra verso piattaforme ed offerte che lo fanno. Se raccogli dati su prefissi e titoli nella documentazione del personale delle risorse umane, includi opzioni neutre rispetto al genere, such as Mx. (pronounced miks or muks). come Mx. (pronunciato miks o muks).
- Insegnare alle persone dipendenti il valore del linguaggio inclusivo sul posto di lavoro e l’impatto quotidiano degli eventi etero normativi di genere sulle persone trans, intersessuali e non binarie.

## Pronomi

Usare correttamente i pronomi di dipendenti è importante per farle sentire benvenute ed al sicuro all’interno della tua organizzazione, oltre che rispettate. Un pronome comune di genere neutro è “loro” (They/them). Usare correttamente “loro” funziona come segue:

*‘She ’s working on the quarterly report’ - diviene - ‘They ’re working on the quarterly report ’*

*‘His input has been great lately’ - diviene - ‘Their input has been great lately ’*

Questa struttura può essere generalmente applicata ai pronomi. Il primo pronome elencato (ad esempio ‘she’ in ‘she/her’) si riferisce al pronome soggetto, mentre il secondo (ad esempio ‘her’ in ‘she/her’) si riferisce al pronome possessivo. Alcune

persone possono usare pronomi diversi da quelli di cui sei a conoscenza. L'importante è rispettarli, poiché riflettono l'identità di chi lavora.

Usare un linguaggio inclusivo significa anche rispettare l'identità di genere delle persone quando non hanno esattamente l'aspetto/suono di quello che presumeremmo per quel genere. Ogni persona TINb può differire nel modo in cui si identifica, nonché nei mezzi o nel desiderio che deve presentare in base alle aspettative degli altri. Questo non li rende meno del genere in cui si identificano. Per garantire una cultura rispettosa dei pronomi nella tua organizzazione, considera:

- Includere pronomi nelle firme delle e-mail e quando si presentano nuove persone dipendenti, così come incentivarlo a livello di organizzazione. Invita le nuove persone assunte ad elencare volontariamente i pronomi sulla documentazione di assunzione e sulle etichette dei nomi.
- Chiedere semplicemente alla persona coinvolta quali sono i suoi pronomi se non sei sicuro. Se temi che ciò possa creare disagio, chiedi in privato.
- Non dare per scontato i pronomi delle persone in base a come si esprimono. L'identità di genere e l'espressione di genere di una persona non devono necessariamente sovrapporsi.
- Esercitarsi nell'uso di pronomi neutri rispetto al genere nel tempo libero. Sentirsi a proprio agio con questi termini potrebbe non accadere immediatamente e può richiedere uno sforzo concertato, ma la pratica rende perfetti.
- Se ritieni che l'uso corretto dei pronomi delle persone dipendenti TINb sia un problema più ampio all'interno della tua organizzazione, prendi in considerazione l'assunzione di una persona che forma che possa aiutare in ciò.
- Essere aperti ed essere disposti ad essere corretti qualora dovessi sbagliare quando ti rivolgi a qualcuno. Scusati brevemente e correggiti quando usi il pronome sbagliato. Inoltre, assicurati di non fare un grosso problema per l'errore.
- È altrettanto importante, essere pronti a correggere le altre persone dipendenti all'interno dell'organizzazione quando usano in modo errato i pronomi di qualcun'altra persona. Questo è più efficace se fatto immediatamente dopo l'uso

errato dei pronomi da parte di una persona. Ad esempio, ripeti semplicemente la frase, ma con l'uso corretto dei pronomi.

- La maggior parte delle persone intersessuali e trans, ma non tutte, che si identificano come donne usano i pronomi femminili. Allo stesso modo, la maggior parte delle persone intersessuali e trans, ma non tutte, che si identificano come uomini usano maschili.
- Alcune persone TINb potrebbero preferire essere indicate usando il loro nome invece di un pronome di genere. Come tutto il linguaggio di genere, questa è una questione molto personale.
- Non fare riferimento ai pronomi usati in precedenza o al vecchio nome di una persona (noto anche come "deadname") quando se ne parla in relazione al passato. Se è necessario discutere il passato di una persona che ha effettuato la transizione o ha cambiato il proprio nome/pronome, ci si riferisce semplicemente come si farebbe nel presente.

### **Termini da evitare**

Infine, negli ultimi decenni, molte parole e frasi che descrivono le persone TINb sono cadute in disgrazia. Tale linguaggio potrebbe essersi rivelato impreciso, fuorviante o addirittura dannoso. Considera quanto segue per garantire un ambiente di lavoro confortevole per le persone TINb nella tua organizzazione:

- La parola "transgender" dovrebbe essere usata come aggettivo e non come un sostantivo. Per esempio, non dire "assumiamo un transgender" o "Anna è una transgender". Invece, di "assumiamo persone transgender" o "Anna è una donna transgender".
- Tieni presente che nel testo scritto, la distanza tra "transgender" e "donna" nell'ultimo esempio è importante. Ciò sottolinea che le persone transgender non sono diversamente o meno uomini o meno donne ed usa correttamente "transgender" come aggettivo.
- Evita di dire "transgender" in maniera grammaticalmente non corretta e confusa.

- Evita il termine “transgenderismo”. Non è un termine usato dalle persone transgender e le disumanizza riducendole ad una sorta di “condizione”. Invece, fai semplicemente riferimento alle persone come “l’essere transgender”.
- Evita i termini “cambio di sesso”, “pre-operatorio” e “post-operatorio”. L’uso di questi termini si concentra in modo poco preciso sulla chirurgia nella transizione della persona transgender. Evita di enfatizzare questo aspetto della loro transizione quando ti rivolgi a loro poiché si tratta di una scelta molto personale ed è molto spesso un linguaggio non adatto ad un ambiente di lavoro. Invece, usa semplicemente “transizione” quando fai riferimento ai cambiamenti che la persona sta attraversando.
- Evita i termini maschio e femmina biologica, geneticamente maschio o femmina. Questi termini sono riduttivi in quanto semplificano eccessivamente soggetti e vite complesse. Il sesso di una persona non è determinato solo dalla genetica, ma da molti fattori complessi. Inoltre, sovrapporre la biologia di una persona alla sua identità di genere può minare la sua sensazione di sostegno. Invece, le espressioni “assegnato alla nascita come ...” o “designato alla nascita come” sono ampiamente usati dalle persone TINb.
- Evita di usare termini come “queer”, “sessualmente diverso” e “genere diverso” quando parli di persone intersessuali. Invece, usa un linguaggio inclusivo delle persone intersessuali come “fisicamente diverso”, “persone intersessuali” e “persone con variazioni intersessuali”.
- In ogni caso, evita di riferirti alle persone TINb come “esso”, “lui/lei” o con termini diffamatori. Assicurati che tale linguaggio dannoso sia incluso nella tua politica sulle molestie, sul bullismo e sulla discriminazione.



### **Caso pratico: A Lars è costantemente attribuito un genere sbagliato**

Scenario: sono trascorsi alcuni mesi da quando Lars ha iniziato la sua transizione. La maggior parte dei suoi colleghi lo ha accettato, ma un collega, in particolare, continua a denigrare deliberatamente Lars ed a chiamarlo con il suo nome precedente. Sebbene Lars inizialmente volesse concedere al suo collega il beneficio del dubbio, pensando che forse il collega era in difficoltà nell'usare correttamente il pronome, ora sente che gli è stato intenzionalmente attribuito il genere sbagliato. Come sosterresti Lars in questa situazione?

Domande per la discussione:

- Cosa dirai a Lars?
- Come ti rivolgeresti al dipendente che sta attribuendo il genere sbagliato a Lars?

Facilitatore: cosa fare e cosa non fare

Cosa fare

- In primo luogo, conversare con Lars prima di intraprendere qualsiasi altra azione.
- Affrontare il collega di Lars ed indicare che il rifiuto intenzionale o il persistente mancato rispetto dell'identità di genere di una persona dipendente costituisce una molestia ed è una violazione della politica sull'uso dei pronomi, se tale politica esiste.
  - Se non esiste una politica di protezione contro l'uso del genere sbagliato, crearne una.
- Organizzare una riunione di gruppo ed affermare definitivamente che la propria organizzazione è impegnata a promuovere un ambiente inclusivo e che il linguaggio inclusivo è un aspetto importante del rispetto reciproco all'interno di un'organizzazione inclusiva e diversificata. Specificare che il rispetto dei pronomi fa parte di ciò.
- Andare avanti ed assicurare di aver già sviluppato un piano di riferimento per tali situazioni, come per esempio quando si verifica l'attribuire il genere sbagliato. Idealmente, questo piano proattivo consentirà alle persone dipendenti transgender di difendere se stessi di fronte a discriminazioni e molestie. È incredibilmente utile per le persone manager concedere semplicemente alle persone dipendenti il permesso di essere spettatori attivi e difendere se stessi e gli altri senza ripercussioni.

Cose da non fare

- Non aspettare che Lars affronti da solo questo costante bullismo. Se attribuire a Lars il genere sbagliato è davvero intenzionale, probabilmente non scomparirà senza un intervento adeguato.

# APPENDICE

Criteri di valutazione.

- Descrivi in dettaglio il formato della tua formazione. Di cosa avete discusso e come?
- Qual era l'atmosfera generale durante la formazione?
- Le persone che hanno partecipato erano aperte ed accoglienti verso nuove informazioni o più riservate?
- Sentivi che tu, come persona che formava, dovevi presentare le informazioni con attenzione (ad es. sentivi che se avessi fallito in ciò avresti potuto avere una reazione negativa da parte delle persone che partecipavano), o ti sei sentito libero in questo?
- Come hanno reagito singolarmente le persone professioniste delle risorse umane?
  - Sii specifico: chi ha risposto positivamente o negativamente a quale scenario/informazione/domanda?
- C'erano aspetti del toolkit/formazione che non funzionavano per il tuo contesto nazionale?
- Le persone professioniste delle risorse umane presentavano informazioni mancanti sui temi delle persone TINb?
  - In quali aree, quanto gravemente, ecc.
- Ci sono state domande a cui non è stato possibile rispondere con le informazioni contenute nel toolkit?
  - Se sì, quali?
- Pensi che la tua formazione fosse al giusto livello di conoscenza per le persone che hanno partecipato? Hai discusso troppi dettagli o era troppo basico?

## Bibliografia

Beek, L., Cancedda, A., & Scheele, C. (2016). The business case for diversity in the workplace: Sexual orientation and gender identity. Retrieved from [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report\\_companies\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf)

Carpenter, M., Hough, D. (2014). Employers 'guide to intersex inclusion. Retrieved from <https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>

CBRE. (n.d.). Gender transition, expression, and identity tool kit. Retrieved from <https://www.cbre.es/-/media/cbre/countryunitedkingdom/images/corporate-responsibility/cbre-gender-identity-expression-and-transition-toolkit.pdf>

City, University of London. (2017). Transgender, intersex and gender non-conforming people: Policy. Retrieved from [https://studenthub.city.ac.uk/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf](https://studenthub.city.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf)

Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015). The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205–226.

Dray, K. K., Smith, V. R. E., Kosteck, T. P., Sabat, I. E., & Thomson, C. R. (2020). Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. *Gender Work Organ*, 27, 1181–1191.

Elvira, A., García, N., Solà, M., Coll-Planas, G., Missé, M., Schuler, A., Koenig, G. N., Breen, D., Grehan, G., Martin, A., Turraoin, C., Kardos, N., & Sándor, B. (2020). *TransVisible: A professional guide to labour inclusion and economic empowerment of trans women*. Retrieved from [https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide\\_EN.pdf](https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide_EN.pdf)

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

Ernst & Young. (2006). Workplace gender transition guidelines. Retrieved from <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/ErnstYoung-TransitionGuidelines.pdf>

Fidas, D., & Bailey, B. (2016). Transgender inclusion in the workplace: A toolkit for employers. Retrieved from [https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender\\_Inclusion\\_in\\_the\\_Workplace\\_A\\_Toolkit\\_for\\_Employers\\_Version\\_10\\_14\\_2016.pdf](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf)

Government Equalities Office. (2015). The recruitment and retention of transgender staff: Guidance for employers. Retrieved from [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/484855/The\\_recruitment\\_and\\_retention\\_of\\_transgender\\_staff\\_guidance\\_for\\_employers.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/484855/The_recruitment_and_retention_of_transgender_staff_guidance_for_employers.pdf)

Hixson-Vulpe, J. (n.d.). Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+ jobseekers. Retrieved from [https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork\\_2018\\_Round\\_FINAL-s.pdf](https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf)

Human Rights Campaign Foundation. (n.d.) Responding to Negative Reactions to LGBTQ Inclusion. Retrieved from <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/responding-to-negative-reactions-to-lgbtq-inclusion>

Intersex Human Rights Australia. (n.d.). Workplaces. Retrieved from <https://ihra.org.au/workplaces/>

Lee Badgett, M. V., Durso, L. E., Kastanis, A., & Mallory, C. (2013). The business impact of LGBT-supportive workplace policies. Retrieved from [https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx\\_noSplash\\_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk](https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx_noSplash_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk)

Make the Road New York. (2010). Transgender need not apply: A report on gender identity job discrimination. Retrieved from [http://www.maketheroadny.org/pix\\_reports/TransNeedNotApplyReport\\_05.10.pdf](http://www.maketheroadny.org/pix_reports/TransNeedNotApplyReport_05.10.pdf)

Marvell, R., Broughton, A., Breese, E., Tyler, E. (2017). Supporting trans employees in the workplace. Retrieved from <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace/html>

NHS Lothian & LGBT Health and Wellbeing. (2016). Transgender workplace support guide. Retrieved from <http://www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf>

Out & Equal Workplace Advocates. (2018). Best practices for non-binary inclusion in the workplace. Retrieved from <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>

Pride in Diversity. (2010). Sexual orientation and gender diversity in the workplace. Retrieved from [https://www.griffith.edu.au/\\_\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf](https://www.griffith.edu.au/___data/assets/pdf_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf)

Project Include. (n.d.). Case study: Transgender people. Retrieved from [https://projectinclude.org/transgender\\_people](https://projectinclude.org/transgender_people)

Rodríguez-Roldán, V. M., & Imse, E. (2016). Valuing transgender applicants and employees: A best practices guide for employers. Retrieved from <https://ohr.dc.gov/page/transemployees>

Sears, B., & Mallory, C. (2015). How LGBT-related workplace policies can have a positive impact on the corporate bottom line. In Gender identity and sexual orientation discrimination in the workplace: A practical guide. UCLA: The Williams Institute. Retrieved from <http://escholarship.org/uc/item/2fh9x0zv>.

Seksediversiteit.nl. (n.d.). Beginnerscursus seksediversiteit, Wat is Intersekse?. Retrieved from <https://www.seksediversiteit.nl/basis/definitie/>.

Stonewall Scotland. (2015). 10 steps to LGBT-inclusive communications. Retrieved from <https://www.stonewall.org.uk/resources/10-steps-lgbt-inclusive-communications>

Stonewall. (2018). Starting out 2018/19: The LGBT careers guide. Retrieved from <https://www.stonewall.org.uk/resources/starting-out-201819>

Task Force for Transgender Inclusion. (2019). An institution's guide to: Gender transition and transgender inclusion in the museum field. Retrieved from <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2017/11/An-institutions-guide-to-gender-transition.pdf>

Zieselman, K., Ittelson, A., Fidas, D., Gelpi, M., & Perrou, M. (2020). Supporting intersex inclusion in the workplace. Retrieved from [https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource\\_R62.pdf](https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf)