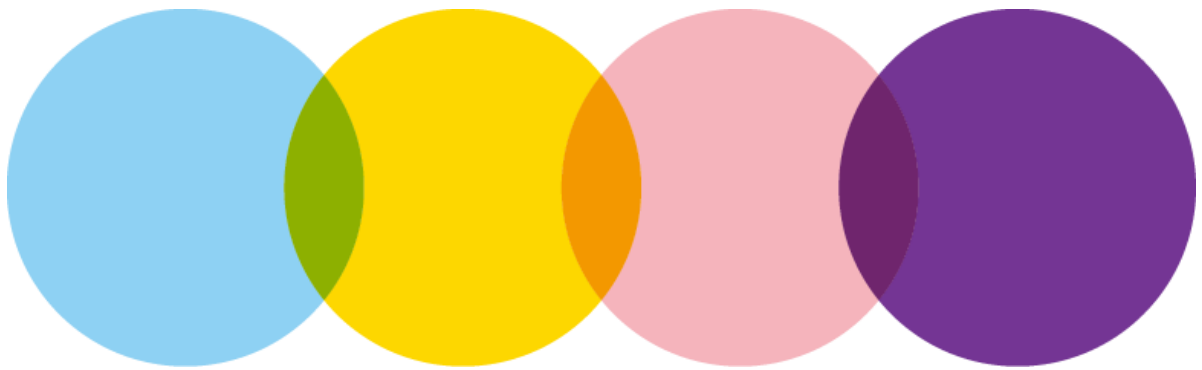


# INCLUSION4ALL: Transgender, Intersex, and Non-Binary Training Toolkit



Titolo: Inclusion4All: Toolkit di formazione per le persone transgender, intersessuali e non binarie

Autorə: Lis Dekkers, Freya Terpstra, Wesley Larsen

Editore: Transgender Netwerk Nederland (TNN)

Data: Maggio 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).

# Indice

Introduzione	4
1. Conosci i tuoi diritti	8
2. Come rispondere alla discriminazione sul luogo di lavoro	12
3. Come rispondere alla discriminazione in fase di assunzione	18
APPENDICE	24
Criteri di valutazione	24
Bibliografia	25

Dichiarazione di non responsabilità: questo toolkit deve essere utilizzato come linea guida per la formazione inerente 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 nell'ambiente lavorativo), 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.

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)

# 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).

Le persone trans, intersessuali e non binarie che lavorano continuano a subire in modo sproporzionato discriminazione nell'ambiente lavorativo 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 a persone trans, intersessuali e non binarie ed alle persone che formano e mira a fornire assistenza pratica per migliorare la loro posizione in ambiente lavorativo, attraverso informazioni ed esercizi.

Nel primo capitolo del presente toolkit, si discutono diverse forme di discriminazione nell'ambiente lavorativo ed alcuni termini di base al fine di una migliore comprensione. Inoltre, qui si esaminano le responsabilità ed i doveri in capo ai soggetti che offrono lavoro, nonché le leggi in vigore per proteggere le persone dalla discriminazione in ambito lavorativo. Nel secondo capitolo, si riflette su quale sia la risposta migliore alla discriminazione in ambito lavorativo e non. Ciò include a quali organizzazioni o persone ci si potrebbe rivolgere, nonché in generale come gestire al meglio la segnalazione di un caso di discriminazione. Infine, nel terzo capitolo si analizza come rispondere al meglio o anticipare la discriminazione in fase di assunzione. Ciò include come riconoscere tali forme di discriminazione e come prevenirle, qualora possibile.

## A. Obiettivi dell'apprendimento

- Sapere quali diritti hai come persona transgender, intersessuale e/o non binaria che lavora o è in cerca di lavoro e come far valere tali diritti.
- Sapere in che cosa consiste la discriminazione in ambiente lavorativo e come riconoscere al meglio ogni forma in modo da anticiparle.
- Sapere come meglio reagire quando si diventa vittime di discriminazione, ad esempio come denunciare ed a chi.
- Sapere dove risiedono le responsabilità nell'affrontare la discriminazione nel periodo successivo.
- Sapere come anticipare e rispondere in modo specifico alla discriminazione in fase di assunzione e quali diverse forme potrebbe assumere.
- Saper affrontare al meglio un colloquio di lavoro in merito all'eventuale divulgazione della propria identità e/o alla preparazione del proprio CV.

## **B. Come utilizzare questo toolkit**

Questo toolkit è pensato per le persone che formano come base per il loro progetto di formazione individuale. 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 immaginarsi meglio in una data situazione e mettere in pratica le potenziali risposte in modo concreto. Affinché le persone tirocinanti siano più propense a capire cosa fare in questi scenari pratici, dovrebbero essere forniti loro strumenti ed una base in anticipo.

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.

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, TNN) 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.

**Nota:** poiché il numero di persone intersessuali che hanno partecipato al sondaggio era molto basso, non è stato possibile per noi valutare adeguatamente le esigenze di quel gruppo demografico nei nostri risultati.

#### **Posti di lavoro (non)sicuri**

La maggior parte delle esperienze tra le persone intervistate transgender, intersessuali e non binarie e tra le persone partecipanti alla ricerca indica un problema significativo, vale a dire che l'ambiente di lavoro non è un luogo sicuro o inclusivo per loro. Le cause più comuni citate dalle persone che hanno partecipato sono la mancanza di conoscenza, l'ignoranza, il pregiudizio, lo stigma e la mentalità cis-eteronormativa radicata.

Questa diffusa mancanza di inclusività in ambito lavorativo sembrava mostrarsi in diversi ostacoli comuni che le persone partecipanti transgender, intersessuali e non binarie incontra(va)no quando lavorano o cercano un lavoro. Per esempio, è stato spesso menzionato dalle persone partecipanti il fatto che il nome o il genere di una persona non corrispondano a quelli sui documenti ufficiali (una situazione che impedisce ad alcune persone persino di candidarsi per un posto di lavoro o di transitare nell'ambiente lavorativo), la mancanza di politiche e di servizi igienici inclusivi, la mancanza di un linguaggio inclusivo in ambito lavorativo, l'essere individuati come "diversi", una paura pervasiva di reazioni ostili o di essere visti come "malati", e l'onere di spiegare continuamente il proprio "status".

#### **Politica contro la discriminazione**

Inoltre, durante la ricerca, l'incapacità del personale delle risorse umane e/o dei soggetti che offrono lavoro nei casi di discriminazione è stato un altro problema menzionato frequentemente dalle persone partecipanti. Ciò è risultato essere un problema anche nei dati dei sondaggi. Infatti, i dati, sia dei sondaggi che delle interviste, suggeriscono un livello inadeguato di politica antidiscriminatoria, in generale, ed un livello basso di tali politiche applicate dalla società. Tuttavia, potrebbe esserci una correlazione tra l'adozione di politiche D&I in azienda e le esperienze positive di persone transgender, intersessuali e non binarie in quegli ambienti lavorativi. Laddove queste politiche sono state adottate, anche se incomplete o parzialmente inadeguate, c'è stato comunque un dialogo per migliorarle o porle in essere.

### **Obiettivi della formazione**

Per quanto riguarda i metodi di formazione preferiti dalle persone partecipanti transgender, intersessuali e non binarie, la risposta non è stata uniforme. Infatti, alcune persone intervistate hanno espresso una preferenza per la formazione in modalità presenziale rispetto alla quella on line, perché consentirebbe un rapporto più stretto tra chi partecipa e chi forma. Tuttavia, a fine di offrire la possibilità di una maggiore partecipazione includendo l'obiettivo demografico, potrebbe anche essere considerata appropriata una formazione digitale o una soluzione ibrida.

### **E. Glossario dei termini**

In tutto il toolkit, si potranno utilizzare alcuni termini che non conosci che 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 per il 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.

**Persona non binaria:** 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.

**Agenzia contro la discriminazione:** un'organizzazione in cui è possibile presentare una denuncia contro la discriminazione. L'agenzia ti consiglierà e ti supporterà nell'affrontare la questione; può, ad esempio, mediare con la persona che ti ha discriminato o aiutarti ad avviare un procedimento legale. La presentazione di una denuncia può spesso essere effettuata anche in forma anonima.

**Vecchio nome (o *deadname*):** un nome usato da una persona prima della transizione di genere, ad esempio quello attribuito alla nascita, che ora non è più in uso. Il suo uso può evocare potenti emozioni negative nella persona che ha fatto di tutto per lasciarselo alle spalle. A volte viene definito "deadname".

**Disforia di genere:** termine usato per descrivere la sensazione di disagio o sconforto che si potrebbe provare a causa di una discrepanza tra aspetti del proprio corpo (come le caratteristiche sessuali) e la propria identità di genere. La disforia di genere si presenta in molte forme e livelli di gravità. Sebbene spesso sia equiparata all'essere transgender, non tutte le persone transgender necessariamente sperimentano una grave disforia di genere.

# 1. Conoscere i tuoi diritti

## Che cos'è la discriminazione?

La discriminazione, in senso lato, è “la disparità di trattamento, lo svantaggio o l'esclusione di persone sulla base di caratteristiche che non sono rilevanti in una situazione”. Ad esempio, se una persona non viene assunta perché non è una persona binaria, si tratta di una discriminazione basata sul genere. Fare distinzioni tra le persone non è illegale di per sé. Le persone si possono trattare in modo diseguale se c'è una ragione oggettivamente valida, come la necessità di esperienza. Se una persona non viene assunta perché non ha alcuna esperienza lavorativa rilevante, si tratta di esclusione basata su caratteristiche rilevanti, e quindi non è discriminazione.

Trattare ingiustamente una persona sulla base di una sua caratteristica che è irrilevante per la situazione si chiama *discriminazione diretta*. Affinché tale discriminazione possa essere giuridicamente classificata come tale, la caratteristica discriminata deve essere una “caratteristica protetta” (nel senso che è affermato nel diritto nazionale o internazionale che non si può essere discriminati sulla base di tale caratteristica). Le caratteristiche protette possono includere razza/etnia, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, età, convinzione religiosa, stato sentimentale, eccetera.

Tuttavia, esiste anche una discriminazione spesso meno visibile. Mentre la discriminazione diretta si verifica dal trattamento di una persona da parte di un'altra, *la discriminazione indiretta* si verifica quando una legge/regola/requisito che sembra essere neutrale per tutte le persone, di fatto, svantaggia alcuni gruppi in particolare perché condividono una particolare caratteristica. Ad esempio, l'assenza di accessibilità per la sedia a rotelle in un luogo di lavoro potrebbe rientrare nella discriminazione indiretta. Allo stesso modo, richiedere a tutte le persone di lavorare periodicamente la domenica potrebbe ricadere sotto una discriminazione indiretta in quanto svantaggia dipendenti con determinate convinzioni religiose che, nell'ambito della loro religione, non sono autorizzati a lavorare in tali periodi. È difficile stimare con precisione quante persone transgender, intersessuali e non binarie subiscono discriminazioni in ambito lavorativo. Spesso, per esempio le vittime non denunciano i casi di discriminazione a causa del timore di ritorsioni o della sfiducia nei confronti dei sistemi predisposti.

È importante ricordare che non è responsabilità della vittima contrastare la discriminazione. Sebbene possa ricadere sulla vittima denunciare la discriminazione, i soggetti che offrono lavoro e le istituzioni governative o giudiziarie hanno il compito di affrontare la discriminazione e fornire una soluzione adeguata.

## **A. I tuoi diritti**

In Olanda, è vietata la discriminazione nell'ambiente lavorativo e nel mercato del lavoro. Ciò significa che gli individui, il governo e le organizzazioni non sono autorizzati a rifiutare, privare o fare distinzioni tra le persone sulla base di determinate caratteristiche protette a meno che tali caratteristiche non siano rilevanti per la situazione. Dal punto di vista giuridico, queste norme sono stabilite nel primo articolo della costituzione [*Artikel 1 van de grondwet*] e promulgate nella legge sulla parità di trattamento [*Algemene wet gelijke behandeling, Awgb*]. Per specificare la normativa e per renderla utile, ci sono diversi motivi che sono protetti dalla discriminazione. Per esempio, secondo *Artikel 1*, le persone non possono essere discriminate in base al genere. Che cosa significa esattamente ciò è discusso nell'*Awgb*. Dal novembre 2019, le caratteristiche dell'identità di genere, dell'espressione di genere e delle caratteristiche sessuali sono protette sotto il più ampio termine "genere" nell'*Awgb*. In altre parole, le persone transgender, intersessuali e non binarie sono protette contro la discriminazione in quanto la discriminazione basata sul genere è vietata.

Un secondo diritto importante è discusso nell'*Arbowet*. Questa legge afferma che le persone che lavorano hanno diritto a un ambiente di lavoro sicuro, che includa la protezione contro il bullismo e la discriminazione. Maggiori informazioni su ciò saranno forniti nella prossima sezione.

## **B. Doveri del tuo datore di lavoro**

In breve, in capo ai datori di lavoro ci sono due tipi di doveri. In primo luogo, hanno il dovere di non discriminare i propri dipendenti sulla base di caratteristiche tutelate. In secondo luogo, devono creare un posto di lavoro sicuro per tutte le persone che lavorano. In questa parte, spiegheremo più in dettaglio in cosa consistono tali doveri.

Le imprese, i luoghi di lavoro e le altre organizzazioni sono menzionate direttamente dall'*Awgb*. Ciò significa che i datori di lavoro devono seguire le norme previste dall'*Awgb*. Non è quindi consentito operare distinzioni tra le persone in base a caratteristiche protette. I datori di lavoro non sono pertanto autorizzati a discriminare nelle assunzioni e nei licenziamenti, nelle promozioni, ecc. Come dipendente, questo regolamento ti protegge dalla discriminazione da parte del tuo capo e/o dei tuoi superiori.

I datori di lavoro hanno anche il dovere di impedire che altre persone vi discriminino sul posto di lavoro. A seguito dell'*Arbeidsomstandighedenwet [Arbowet]*, la legge olandese che prevede le responsabilità dei datori di lavoro per la sicurezza sul posto di lavoro, questi devono assicurarsi che i propri dipendenti possano lavorare in un ambiente sicuro. Ciò non significa solo sicurezza fisica, ma include anche la prevenzione del c.d.

*“psychosociale arbeidsbelasting”* [carico di lavoro psicosociale]. Con questo termine si indicano tutti gli oneri di natura mentale o sociale gravanti su chi lavora. Ciò significa che gli aspetti negativi come la discriminazione, il bullismo, l'intimidazione, la violenza o l'aggressione sessuale, che hanno conseguenze negative sulla salute mentale di chi lavora, sono visti come dannosi per il carico di lavoro che svolge. Pertanto, il datore di lavoro deve prevenire o ridurre al minimo queste minacce alla salute mentale delle persone che lavorano.

Se subisci discriminazioni o atti di bullismo sul lavoro, il tuo datore di lavoro è giuridicamente obbligato a sostenerti in questo problema. Devono assicurarsi che siano in atto sistemi che prevengano queste situazioni e, se si verificano, affrontarle e minimizzarle. In breve, il tuo datore di lavoro è obbligato ad aiutarti. Di solito, questo viene fatto attraverso politiche create dal personale delle risorse umane e da un *“vertrouwenspersoon”* [consigliere/confidente assegnato]. Maggiori informazioni su ciò saranno forniti nel prossimo capitolo.

### **Caso pratico: sotto pressione per lasciare l'azienda**

Scenario: Jenn lavora in una impresa di costruzioni. Quando manifesta di voler fare la transizione, il suo capo le dice che sarebbe stato meglio per lei smettere di lavorare nell'impresa durante questo periodo. Il capo di Jenn fa presente che potrebbe tornare dopo aver "concluso" la sua transizione, ma che non c'era spazio per lei in questo particolare momento. Cosa può fare Jenn?

Domande per la discussione:

- Come pensi che Jenn potrebbe rispondere meglio al suo capo?
- Quali pensi che siano le opzioni di Jenn ai fini di ottenere supporto in questa situazione?
- Quale pensi che sia la base giuridica di Jenn in questo caso?

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

Cosa fare

- Essere consapevoli del fatto che essere costretti a dimettersi, da parte del datore di lavoro, a causa del desiderio di transizione è altamente discriminatorio (e probabilmente illegale), ma è anche una situazione ostile. La tua sicurezza viene prima di tutto ed affrontare legalmente questa trasgressione da parte del datore di lavoro potrebbe richiedere un grande sforzo. Tuttavia, se il tuo paese ha leggi nazionali contro la discriminazione che includono l'identità di genere, è probabile che tu possa affrontare una causa fondata contro il tuo datore di lavoro.
- Provare a condurre questa conversazione tramite e-mail o altri supporti scritti. Se chi offre lavoro/datore di lavoro ripete via SMS che la tua identità di genere o il tuo stato di intersessualità sono causa della richiesta di dimissioni, otterrai una prova per una possibile denuncia o azione legale.
- Considerare l'opportunità di continuare a lavorare nell'impresa dopo essere stato trattato in questo modo.
- Informati sulle leggi nazionali contro la discriminazione. Visto che si tratta di un'azione discriminatoria da parte del datore di lavoro, per esempio, a seconda di dove vivi, potresti avere diritto all'indennità di licenziamento.
- Contattare un'agenzia contro la discriminazione. Possono offrire sostegno e consulenza, nonché supportarti se desideri presentare una denuncia ufficiale o avviare un'azione giudiziaria contro il tuo datore di lavoro. Ricevere un appoggio esterno può essere di grande aiuto anche per la tua salute mentale.

Cosa non fare

- Non farti carico da solo del peso di questa situazione. Informa il personale delle risorse umane della situazione venuta a generarsi a causa della condotta del tuo capo e, se lo desideri, cerca l'aiuto di un consulente o di un'organizzazione esterna.
- Non dare per scontato che si tratti di una normale richiesta da parte del tuo capo.

## 2. Come rispondere alla discriminazione sul luogo di lavoro

Se hai affrontato un episodio di discriminazione, l'ultima cosa che potresti voler fare è discutere questa esperienza nel dettaglio. Tuttavia, denunciare una discriminazione può essere molto utile, sia per te che per altre persone nella tua stessa posizione! Prima di tutto, segnalando ed affrontare la situazione, puoi ottenere supporto e cercare di trovare modi per impedire a chi discrimina di perpetrare il proprio comportamento. In secondo luogo, la segnalazione può essere d'aiuto alle altre persone. Ogni anno, le agenzie antidiscriminazione (e spesso anche le organizzazioni interne) riferiscono sullo stato attuale della discriminazione. Queste informazioni vengono utilizzate dal governo come base per la politica contro la discriminazione. Se più persone denunciano la discriminazione, è più visibile al pubblico in generale e può influenzare nuove leggi e regolamenti.

NOTA: Sfortunatamente, la prova di essere rimasti vittima di discriminazione può essere difficile da fornire. Le discussioni e le domande poste oralmente non possono essere utilizzate in un tribunale o per un'azione legale nello stesso modo in cui possono esserlo dichiarazioni o domande scritte. Pertanto, se temi di essere vittima di discriminazione e trovi come ottenere prove scritte, assicurati di farlo. Per esempio, nel caso in cui tu sia costretto a dimetterti dopo aver annunciato una transizione di genere, potrebbe essere vantaggioso mantenere tale discussione con il tuo datore di lavoro tramite e-mail.

Se hai subito discriminazioni, hai diverse opzioni. Ci sono diverse istituzioni a cui puoi rivolgerti che hanno molteplici competenze ed offrono varie modalità di supporto. La migliore opzione dipende dalla tua situazione e dal tuo obiettivo. In questo capitolo, forniremo una panoramica delle diverse organizzazioni e dei loro vantaggi.

### Sul posto di lavoro

Se vivi situazioni spiacevoli sul posto di lavoro, ci sono alcune figure che possono offrirti supporto. La persona più importante è il consigliere [*vertrouwenspersoon*] che ha il compito di gestire reclami e conflitti sul lavoro. Se ti trovi di fronte ad una situazione che può portare alla distruzione psicosociale, *psychosociale arbeidsbelasting*, come la discriminazione o il bullismo, puoi segnalarlo al *vertrouwenspersoon*. Il suo ruolo è quello di essere un primo punto di contatto per te. Tali figure possono aiutarti e consigliarti nell'adozione di misure atte ad affrontare la tua situazione; per esempio, come presentare un reclamo ufficiale o ricevere supporto da parte loro. Inoltre, un'altro loro compito può consistere nel contattare,

per aiutarti, una persona che medi nella conversazione con chi ti ha discriminato. Infine, i consiglieri aiutano il tuo datore di lavoro a prevenire situazioni dannose. Metterli a conoscenza di tali accadimenti può essere d'aiuto anche nelle relazioni con i manager in quanto saranno maggiormente consapevoli di quali ostacoli dovranno affrontare.

Le conversazioni con il consigliere rimangono confidenziali. Non sono autorizzati a discutere le tue informazioni senza il tuo permesso e devono seguire le indicazioni. È possibile che possano riferire della tua situazione in modo anonimo. Tuttavia, questo sarà fatto in modo tale che non sia possibile risalire a te.

Anche il personale delle risorse umane assume un ruolo rilevante in questa situazione che varia notevolmente a seconda dell'organizzazione. Di solito, si occupa degli aspetti esecutivi che dipendono dall'obiettivo dell'azienda o del datore di lavoro. Alcuni componenti delle risorse umane si concentrano principalmente sull'assunzione di nuovi dipendenti, come per esempio quelli nelle start-up. Altri, come per esempio quelli nelle aziende più grandi, si dedicano prioritariamente alla diversità, all'equità ed all'inclusione. Di solito, il personale delle risorse umane elabora politiche che mirano a creare uno spazio di lavoro sano ed a prevenire situazioni indesiderate.

## **B. Al di fuori del luogo di lavoro**

Se subisci discriminazioni al di fuori del tuo lavoro, ci sono altre figure che possono supportarti. Inoltre, è anche possibile che rivolgerti al tuo consigliere sul posto di lavoro sia insufficiente. Per esempio, se non ravvisano un problema o se un loro reclamo interno non cambia le cose. In questi casi, puoi rivolgerti ad apposite agenzie antidiscriminazione che hanno il compito di prevenire ed affrontare la discriminazione.

Un'agenzia antidiscriminazione [*anti-discriminatievoorziening, ADV*] è un'organizzazione indipendente incaricata dal comune [*gemeente*] di occuparsi del tuo caso di discriminazione. Il governo locale è obbligato a fornire un'infrastruttura contro la discriminazione affinché i cittadini possano presentare reclami. Gli uffici possono quindi mediare per la persona che denuncia nell'affrontare la discriminazione in questione e trovare una soluzione extragiudiziale o stragiudiziale. Oltre che segnalarle il tuo caso, l'agenzia può consigliarti se desideri intraprendere ulteriori azioni. Può aiutarti fungendo da mediatore tra te e la persona che ti ha discriminato. Se la mediazione non porta ad esito positivo, un ADV può aiutarti a portare il tuo caso in tribunale per un pronunciamento giudiziale o per una sentenza del Consiglio dei diritti umani, *College voor de Rechten van de Mens [College]*. Infine, se non vuoi fare causa o ottenere assistenza, puoi denunciare in forma anonima. In questo modo, non sarai in grado di ottenere una sentenza, ma potrai contribuire a migliorare la visibilità della discriminazione in quanto le denunce anonime sono incluse nel rapporto annuale. Gli ADV funzionano in base al tuo indirizzo di casa, ma non importa se l'istanza si è verificata nella tua città o meno. Se hai provato a segnalare il tuo



caso nel tuo posto di lavoro, ma non è stato gestito a sufficienza, puoi anche segnalarlo nuovamente presso un ADV.

Se vuoi intraprendere una causa in tribunale, un posto dove farlo è il College. Un'altra opzione è portare il tuo caso al College la cui funzione principale è quella di emettere verdetti sui casi di discriminazione. Il Collegio funziona come un giudice, ma non ha i poteri di un giudice ordinario. Le sentenze si basano sulla legge e sulla giurisprudenza e sono gratuite, ma non giuridicamente vincolanti. Ciò significa che l'imputato (la parte accusata di discriminarti) può ignorare la sentenza. Tuttavia, il Collegio stima che l'80% delle sue sentenze sia seguito da parte degli imputati. Puoi anche usare questo caso come base per poi rivolgerti ad un giudice diverso. Inoltre, quando le sentenze vengono rese pubbliche, viene nominata l'organizzazione che ti ha discriminato.

Se desideri discutere la tua situazione o segnalarla ad un'organizzazione specializzata in persone transgender e/o non binarie, puoi anche presentarla a TNN. Questo può essere fatto anche in modo anonimo. Se vuoi aprire una causa o ricevere una mediazione, TNN può condividere la tua segnalazione con il tuo ADV locale. Al momento, non esiste un luogo specifico per denunciare la discriminazione nei confronti delle persone intersessuali. Se sei intersessuale, puoi usare le normali istituzioni.

### **C. Non inerente il luogo di lavoro**

Accanto a queste organizzazioni, ce ne sono anche alcune che non puoi contattare per denunciare discriminazioni sul luogo di lavoro. Puoi contattarli in merito ad altre forme di discriminazione, per esempio se hai subito violenza o se sei vittima di discriminazione online. In questi casi, oltre a quelli sopra citati, puoi rivolgerti ai seguenti enti.

#### *Polizia*

All'interno della polizia esiste una rete di poliziotti che fanno parte di *Roze in blauw*. Questo è un gruppo di dipendenti per i funzionari LGBTI+ e possono aiutare le persone che desiderano presentare una denuncia. Quando contatti la polizia, puoi chiedere di essere aiutato da un membro di *Roze in blauw*.

#### *MiND*

Meldpunt Internet Discriminatie (MiND) è dove poter segnalare la discriminazione che subisci online. Per esempio, se hai ricevuto osservazioni discriminatorie sui social media, puoi segnalarle a MiND. MiND può contattare la piattaforma in cui è stata fatta l'osservazione discriminatoria e chiedere loro di eliminarla. Se questo non funziona, possono avviare un caso presso l'*Openbaar Ministerie* [[ Servizio della pubblica accusa ].

### **Caso pratico: domande indiscrete sul posto di lavoro**

Scenario: Benjamin è un uomo trans che è stato reclutato in ambito lavorativo ed è stato assunto per lavorare in un'azienda privata. Si sente a suo agio e ben accolto all'interno dell'ambito lavorativo. Dopo un mese dalla presa di servizio, improvvisamente il suo datore di lavoro chiede privatamente a Benjamin se è una persona trans. Come dovrebbe rispondere Benjamin?

Domande per la discussione:

- Perché dovresti rivelare di essere una persona trans? O perché tenerlo privato?
- Quali sono i possibili pro e contro nell'uno e nell'altro caso?
- Questa domanda posta dal tuo datore di lavoro cambia il modo di sentirti a tuo agio all'interno dell'ambito lavorativo?

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

Cosa fare

- Non esiste una risposta universale, in quanto ogni scenario è particolare. Dipende dal fatto che tu ti senta o meno a tuo agio nel rivelare questa parte di te stesso.
- Se decidi di rivelare di essere una persona trans, puoi esprimere la tua identità in modo pratico.
- Puoi anche deviare e rifiutarti di rispondere. In alternativa, puoi far notare che la domanda invade la tua privacy che costituisce un motivo molto valido per non rispondere.

Cosa non fare

- Se non vuoi rispondere, non farlo sulla rimanendo sulla difensiva. Invece, indica semplicemente che questa non è una domanda accettabile.

### **Caso pratico: una lamentela sul bagno**

Scenario: Eva, impiegata cisgender donna, e Michelle, un'altra impiegata che è una donna transessuale, lavorano entrambe in una compagnia bancaria privata. Eva è sconvolta dal fatto che Michelle usi regolarmente il bagno delle donne accanto al suo ufficio. Eva ritiene che, poiché Michelle non è "completamente transitata", non dovrebbe essere trattata come una donna e non dovrebbe essere autorizzata ad usare il bagno delle donne. Si lamenta con il capo del dipartimento di "quell'uomo in bagno". Come Michelle dovrebbe affrontare questa situazione?

#### **Domande per la discussione:**

- Michelle dovrebbe assumere una posizione proattiva, per esempio rivolgendosi al personale delle risorse umane, o una posizione più reattiva, per esempio, aspettando che il capo del dipartimento risolva questo problema, o assumere completamente un'altra posizione?
- Michelle dovrebbe voler iniziare una conversazione con Eva?
  - Ad esempio, privatamente o mediato dal personale delle risorse umane?

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

##### **Cosa fare**

- Coinvolgere altre persone all'interno della tua azienda che possono offrire supporto come personale delle risorse umane o consulenti. È improbabile che l'ambiente ostile creato da Eva possa essere risolto senza un intervento esterno.
- Cerca di ottenere aiuto da manager o da altre persone influenti nell'organizzazione. Stabilire la norma secondo cui questa è un'organizzazione inclusiva e che sei supportato può aiutare a indebolire la posizione di Eva.
- Eva facendo supposizioni sulle parti intime di Michelle non solo è estremamente maleducata, ma potrebbe anche costituire una violazione della privacy sul posto di lavoro. Inoltre, la chirurgia non è qualcosa che devi rivelare ai tuoi colleghi. A tal fine, verifica quali sono le politiche della tua organizzazione in materia di privacy.

##### **Cosa non fare**

- Cercare di risolvere privatamente la questione con Eva. È probabile che sia una battaglia che non puoi vincere da solo.
- Non dare per scontato che si tratti di un incidente isolato. Altri colleghi intolleranti potrebbero prendere la parola per sostenere Eva se questo caso viene gestito in modo troppo pubblico.
- Non prendere parte ad una discussione su quando qualcuno è abbastanza "donna"/"uomo". Invece, respingi la domanda come offensiva ed altamente poco professionale, cosa che è.

### **Caso pratico: misgendering costante**

Scenario: Charlie è una persona non binaria che lavora presso una società di sviluppo software. Sono trascorsi alcuni mesi da quando ha iniziato la transizione. La maggior parte dei colleghi di Charlie ha accettato, ma un collega in particolare continua ad attribuire deliberatamente il genere sbagliato a Charlie e usa il suo nome precedente. Sebbene Charlie inizialmente volesse concedere al suo collega il beneficio del dubbio, pensando che forse si trovava in difficoltà con l'uso corretto del pronome, ora è consapevole che non è così. Quali passi dovrebbe fare Charlie per affrontare questa situazione?

Domande per la discussione:

- A chi, in particolare, dovrebbe rivolgersi Charlie per discutere di questo problema?
  - Charlie dovrebbe sporgere denuncia?
- Pensi che ci siano modi in cui la situazione potrebbe degenerare?

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

Cosa fare

- Non avvicinarti direttamente al collega che ti ha attribuito un genere diverso se ritieni che tale comportamento sia intenzionale e con l'intento di ferire. Invece, potrebbe essere meglio esporre la situazione al personale delle risorse umane, esprimendo le tue preoccupazioni sull'intenzionalità del comportamento del collega e lasciando che siano loro a gestire la situazione.
- Se la tua azienda ha una politica antidiscriminatoria in materia di attribuzione di un genere diverso (misgendering), fai semplicemente riferimento a quella politica invece di entrare in dibattiti sull'intento o su come ottenere un uso corretto del pronome sul posto di lavoro.
  - Se la tua azienda non dispone di una politica o di una linea guida d'azione in materia di discriminazione sotto forma di misgendering, consiglia (ad esempio al personale delle risorse umane) di crearla.

Cosa non fare

- Non pensare di dover affrontare questa situazione da solo. Se il tuo collega pone in essere un misgendering con l'intento di farti del male, è molto improbabile che tu possa risolvere il problema in privato.

### 3. Come rispondere alla discriminazione in fase di assunzione

Spesso percepiamo immediatamente quando veniamo discriminati mentre alcune forme di discriminazione potrebbero inizialmente essere meno evidenti. Affrontare la discriminazione in fase di assunzione potrebbe essere una di quelle forme di discriminazione meno visibile. Ciò potrebbe essere dovuto a molteplici fattori. Per esempio, chi offre un lavoro può fornire ulteriori motivi per non accettare persone per una posizione lavorativa, mentre in realtà è il loro essere transgender, intersessuali o non binari che è stato alla base di quella decisione ed è illegale. In alternativa, un'azienda potrebbe anche non fornire alcun motivo specifico nel rifiutare una persona per una posizione lavorativa, optando invece per l'invio di messaggi automatici alle persone che si sono candidate.

Sebbene la discriminazione in fase di assunzione possa essere difficile da dimostrare come persona in cerca di lavoro, ci sono modi in cui puoi riconoscere la potenziale discriminazione durante il processo di candidatura o colloquio.

In questo capitolo, discuteremo brevemente le leggi e le linee guida relative alla discriminazione in fase di assunzione (cosa è legalmente consentito e cosa no), i modi in cui puoi potenzialmente riconoscerla e come affrontare strategicamente questo argomento se stai cercando un lavoro come persona transgender, intersessuale e/o non binaria

#### A. Leggi e linee guida

Nel contesto olandese, un datore di lavoro può dare la preferenza a particolari candidati o gruppi di candidati in caso di uguale idoneità per una posizione. Ciò equivale spesso a quella che viene chiamata *discriminazione positiva*.

La discriminazione positiva potrebbe comportare, ad esempio, che un'azienda scelga di assumere una donna in caso di uguale idoneità per una posizione lavorativa, se ha un numero significativamente inferiore di donne rispetto ad altre identità di genere presenti in azienda. La politica olandese di preferenza per la discriminazione positiva si estende teoricamente a tutti i gruppi emarginati di persone, come persone transgender, intersessuali, disabili, persone di colore, eccetera. Solo nei casi in cui vi è una significativa mancanza di un particolare gruppo che lavora all'interno dell'azienda è consentita la discriminazione positiva in fase di assunzione.

Inoltre, i datori di lavoro possono scegliere di non assumere una persona disabile o con una malattia cronica proprio sulla base di queste caratteristiche, qualora fosse ritenuto

necessario per la loro salute sul posto di lavoro o per la salute dei colleghi o dei clienti. Tuttavia, ciò è ora consentito se gli adeguamenti sul posto di lavoro mitigherebbero questo rischio per la salute e per la sicurezza. Ciò significa che l'obbligo per i datori di lavoro di fornire un ambiente di lavoro sicuro ed adatto alle persone disabili è previsto dalla legge. Pertanto, se sei una persona disabile o con una malattia cronica e ritieni di non essere stata scelta per una posizione lavorativa per questo motivo, puoi chiedere spiegazioni sul perchè, preferibilmente mediante una comunicazione scritta (per esempio, tramite e-mail).

Oltre a questa politica nazionale di preferenza, le aziende non sono autorizzate ad anteporre particolari gruppi di persone rispetto ad altre a parità di qualifica. Ciò implica anche che i soggetti che offrono lavoro non possano discriminare durante il processo di selezione sulla base di caratteristiche protette (che sono state descritte ed elencate nel primo capitolo del presente toolkit), come identità di genere, razza, disabilità, ecc.

### ***Domande vietate durante l'intervista***

I soggetti che offrono lavoro non sono autorizzati a chiedere ciò che vogliono durante un colloquio di lavoro. Sono vietate sia quelle considerate generalmente moleste sia altre più specifiche.

Ancora più importante, durante un colloquio di lavoro il soggetto chi offre lavoro può porre solo domande pertinenti alla funzione per la quale ti stai candidando. Infatti, non può chiederti informazioni inerenti questioni private, per esempio non può farti domande che riguardino la storia della transizione, degli interventi medici, su un possibile desiderio di avere figli o di trasferirsi, ecc. Qualora dovesse rivolgerti una domanda di questa natura, non sei tenuta a rispondere.

Inoltre, non può chiederti informazioni sulla tua salute, su quali siano le tue condizioni attuali, sull'anamnesi medica o sulla frequenza delle assenze nei precedenti impieghi. Le domande sulla tua salute possono essere poste solo durante un esame medico e solo da persone qualificate. Tali esami medici sono consentiti solo per un numero molto ristretto di tipi di lavoro. Inoltre, se devi sottoporerti a tale esame per una posizione lavorativa, dovrebbe sempre essere menzionato nell'offerta di lavoro.

Soltanto qualora la tua condizione di salute attuale possa rappresentare un ostacolo nello svolgere specifiche mansioni richieste da quella determinata posizione lavorativa, sarai tenuto a farlo presente al soggetto che offre lavoro. Per esempio, se stai facendo domanda per un lavoro in un cantiere edile ed a causa di una particolare condizione della schiena puoi trasportare solo 5 kg. Ciò non significa che sei obbligato a rivelare la tua condizione di salute ma solo i sintomi che potrebbero ostacolarti nello svolgimento di quel lavoro. Il soggetto che sta offrendo lavoro, comunque, può accertare se sei fisicamente idoneo a ricoprire

quella posizione lavorativa; pur tuttavia senza chiedere informazioni specifiche sulla tua salute. Per esempio, può spiegare nel dettaglio quali sono le mansioni inerenti quella posizione lavorativa e chiederti se sei in grado di svolgerle.

## **B. Riconoscere la discriminazione in fase di assunzione**

Da un punto di vista pratico, potrebbe essere difficile accertare che non sei stato scelto per un lavoro perché possiedi determinate caratteristiche protette per uno dei seguenti motivi: a) molte lettere di rifiuto sono automatizzate e non forniscono alcuna motivazione specifica; b) i datori di lavoro potrebbero non essere concretamente consapevoli del fatto che stanno discriminando se, per esempio, vi è un pregiudizio inconscio alla base di tale discriminazione; c) se i soggetti che offrono lavoro sono consapevoli del loro pregiudizio, probabilmente vorranno nascondere fornendo o ragioni false o altre ragioni per non aver assunto particolari gruppi di persone che si sono candidate.

Nella precedente ricerca è emerso che vi è un doppio ragionamento sulla discriminazione in fase di assunzione nei confronti delle persone di genere diverso, che potenzialmente possono competere allo stesso livello in tale fase. In primo luogo, c'è quella che può essere chiamata discriminazione "*basata sul gusto*" (*taste-based*), generalmente equivale alla transfobia e si manifesta attraverso reazioni emotive come il disgusto o l'associazione che sia in qualche modo anormale o innaturale. Questa forma di discriminazione in fase di assunzione è generalmente più attribuibile a pregiudizi inconsci, cioè a quel pregiudizio che è più connesso alle "reazioni istintive". Pertanto, le persone che discriminano su questi falsi motivi potrebbero essere consapevoli o inconsapevoli del fatto che il loro pregiudizio è una forza trainante nel loro processo decisionale.

In secondo luogo, c'è quella che può essere chiamata "discriminazione statistica" (*statistical discrimination*), che generalmente equivale alla transfobia dovuta all'associazione con le malattie mentali o fisiche. Questa forma di discriminazione in fase di assunzione, in generale, è maggiormente attribuibile a un pregiudizio consapevole, cioè di solito è un modello di pensiero più consapevole. Per esempio, i soggetti che offrono un lavoro potrebbero collegare, consapevolmente o inconsciamente, le persone trans, non binarie e/o intersessuali a malattie mentali o fisiche e giungere alla conclusione che una persona richiederà relativamente molti giorni di malattia e farà assenze dal luogo lavoro.

Sebbene queste forme di pregiudizio si basano su diversi ragionamenti (nonostante possono verificarsi contemporaneamente), è possibile riconoscerli entrambi. Alcuni segnali di queste forme di discriminazione in fase di assunzione potrebbero essere:

*Riconoscere la discriminazione "basata sul gusto" ('taste-based')*

- La persona che ti intervista sembra a disagio durante il colloquio. Per esempio, dopo essere stata informata o essere venuta a conoscenza del fatto che la persona candidata sia transgender, intersessuale e/o non binaria.
- La persona che ti intervista ammette di non “capire” o comprendere realmente le persone trans, intersessuali e non binarie o le loro identità/condizioni di intersessualità.
- La persona che ti intervista fa domande inappropriate inerenti la tua identità/condizioni di intersessualità, causando disagio.
- La persona che ti intervista afferma cose come “Non ho niente contro le persone trans, intersessuali, non binarie, ma ...”, “sei venuto bene” o “Non avrei mai saputo che sei una persona trans, intersessuale, non binaria se non me lo avessi detto”.
- La persona che ti intervista afferma che potrebbe essere difficile inserire una persona trans, intersessuale, non binaria nell’ambiente di lavoro.

*Riconoscere la discriminazione “statistica” (“statistical” discrimination)*

- La persona che ti intervista fa domande dettagliate sulla tua transizione e sulla tua salute. La persona che ti intervista ti chiede se prevedi di sottoporri a futuri interventi chirurgici o ad altri interventi medici.
- La persona che ti intervista sembra avere opinioni antiquate e sbagliate sulle persone trans ed intersessuali che necessitano di un particolare insieme di interventi medici per essere “complete”.



### **Caso pratico: Rivelare la tua identità**

Scenario: Sam è una persona non binaria e intersessuale. Sta facendo colloqui per più lavori e vorrebbe rivelare la sua identità durante un particolare colloquio di lavoro. Come dovrebbe condurre questa conversazione?

Domande per la discussione:

- In particolare, in che momento del colloquio dovresti rivelare questa parte di te?
- Quali sono i pro ed i contro?
- Qual è il tuo obiettivo principale con la condivisione di queste informazioni?

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

Cosa Fare

- Indicare questa parte della tua identità in modo pratico.
- Farlo senza distrarre l'altra persona dalle tue qualifiche e dal tuo interesse per la posizione.
- Considerare il perché lo vuoi divulgare. Fare una lista dei pro.
- Se si tratta di un'esigenza legata al lavoro, procedere assolutamente con la divulgazione.
- Puoi anche rivelarlo dopo che ti è stata offerta la posizione.

Cosa non fare

- Rendere la tua rivelazione il punto focale della tua intervista, non è rilevante e potrebbe distrarre chi ti sta ascoltando.
- Non dare per scontato di dover rivelare questo aspetto della tua identità. Condividere queste informazioni dovrebbe essere una scelta, non un obbligo.

### **Caso pratico: interruzione della carriera**

Scenario: Jules interrompe la sua carriera a causa della transizione. Come potrebbe spiegare il suo periodo di transizione a un potenziale datore di lavoro?

Domande per la discussione:

- Quali opzioni hai per spiegare la tua interruzione di carriera?
- Quali sono i pro ed i contro nel giustificarla con la transizione?

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

Cosa fare

- Assicurarti di avere una spiegazione valida e plausibile.
- Prendere in considerazione, ai fini giustificativi dell'interruzione di carriera, opzioni quali: un viaggio, la fine del contratto, la necessità di ristabilire un equilibrio tra lavoro e vita privata, la rimodulazione del lavoro precedente con un buon affare finanziario che ha permesso di trascorrere più tempo con la famiglia, ecc.
- Ponderare l'opportunità di essere sinceri in merito alle ragioni per le quali si è interrotta la carriera, senza rivelare dettagli intimi. Per esempio, dichiarare brevemente ed in modo professionale sul tuo curriculum che non sei stato in grado di lavorare per motivi personali.
- Se desideri stilare un curriculum che renda meno evidente l'interruzione di carriera dovuta alla malattia, puoi anche formarne uno evidenziando le sole competenze. Così le interruzioni di carriera non saranno immediatamente visibili come lo sarebbero in un curriculum cronologico. Tale curriculum è realizzato in base alle competenze ed alle qualità che possiedi e non è ordinato per date.
- Prendere in considerazione l'idea di raccontare una storia positiva sulla tua interruzione di carriera. Sii pronto a descrivere questo periodo nel modo più favorevole possibile.

Cosa non fare

- Non mentire su un lavoro possono facilmente controllare.

### **Caso pratico: non sei stato selezionato per un posto di lavoro.**

Scenario: Cleo ha recentemente sostenuto un colloquio per una nuova posizione presso una società di marketing. Quando ha saputo di non essere stata selezionata, sospetta di non essere stata assunta perché è una persona trans. Ha iniziato a sospettarlo quando, durante il colloquio di lavoro, il tono della persona che la stava intervistando è cambiato dopo che lei ha rivelato la sua identità.

Domande per la discussione:

- Cosa dovresti fare in futuro?
- Quali opzioni pensi di avere?
- Che cosa sai delle tutele legali in materia di occupazione?

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

Cosa fare

- Indagare quali tutele esistono per quanto riguarda le leggi contro la discriminazione in materia di occupazione.
- Contattare un'agenzia antidiscriminazione e manifestare le tue preoccupazioni; potrebbero aiutarti a presentare azione legale.
- Potrebbe essere opportuno in futuro fare domanda specificamente alle aziende che sai che essere amiche delle persone trans.
- Potresti essere in grado di accertare se un'organizzazione è amica delle persone trans se è esplicitato sul sito web, invitando in modo specifico le persone LGBTI+ a candidarsi per posizioni lavorative, se altre persone trans hanno postato online di avere avuto buone esperienze con l'organizzazione o se per esempio, fa parte di iniziative o progetti di inclusione LGBTI+.
- Potenzialmente puoi contattare la persona che ti intervista e chiedere cortesemente se può fornire il motivo per cui non sei stato assunto
- Questo può essere fatto meglio tramite e-mail o altri mezzi scritti. Se chi offre lavoro accenna che la tua identità di genere o il tuo stato di intersessualità sono stati coinvolti nel processo decisionale, allora hai ottenuto una prova per un possibile reclamo o azione legale.

Cosa non fare

- Chiamare l'organizzazione responsabile del colloquio e rimproverarla.

# APPENDICE

## **Esempi dei moduli di formazione.**

Nei capitoli precedenti, abbiamo elaborato possibili esercizi di formazione ed argomenti. Tuttavia, offrire tutti questi esercizi contemporaneamente richiederebbe troppo tempo. In questo capitolo, abbiamo quindi fornito due esempi di moduli di formazione che possono essere utilizzati. Ciascun modulo richiede circa tre ore. Sono stati pensati come esempi, pertanto li puoi adattare in base alle esigenze delle persone che parteciperanno. Soprattutto nella formazione incentrata sulle persone trans, intersessuali e non binarie, è importante focalizzare il modulo su quali sfide devono affrontare e su quali domande hanno.

### **Primo Modulo: Conoscenze generali**

1. Introduzione; perché lottare per l'inclusione; breve panoramica dei termini; stato attuale del mercato del lavoro per le persone trans, intersessuali e non binarie.
2. Esercizi per rompere il ghiaccio.
3. primo scenario pratico: Rivelare la transizione, come discusso nel primo capitolo. Conoscere i propri diritti. Introduzione al caso, facendolo discutere, inizialmente in gruppi più piccoli e, successivamente, coinvolgendo tutte le persone che stanno partecipando. La discussione termina su cosa fare e cosa non fare. Calcola un tempo maggiore da dedicare alle domande ed all'interazione.
4. Breve pausa
5. Secondo scenario pratico: Una lamentela sul bagno, come discusso nel secondo capitolo. Come: rispondere alla discriminazione sul posto di lavoro. Presentare il caso, facendolo discutere, inizialmente in gruppi più piccoli e, successivamente, coinvolgendo tutte le persone che stanno partecipando. La discussione termina su cosa fare e cosa non fare. Calcola un tempo maggiore da dedicare alle domande ed all'interazione.
6. Terzo scenario pratico: rivela la tua identità come discusso nel terzo capitolo. Come rispondere alla discriminazione in fase di assunzione. Presentare il caso, facendolo discutere, inizialmente in gruppi più piccoli e, successivamente, coinvolgendo tutte le persone che stanno partecipando. La discussione termina su cosa fare e cosa non fare. Calcola un tempo maggiore da dedicare alle domande ed all'interazione.
7. Conclusione della sessione. Discutere sull'impressione di chi ha partecipato alla sessione; chiedere se ci sono altre domande e che cosa le persone hanno imparato durante la formazione.

Breve valutazione. Chiudere la sessione fornendo i contatti dell'organizzazione locale/nazionale a cui ci si può rivolgere per chiedere dei consigli.

### **Secondo Modulo: Conoscenza sulla discriminazione**

1. Introduzione; perché lottare per l'inclusione; breve panoramica dei termini; stato attuale del mercato del lavoro per le persone trans, intersessuali e non binarie.

2. Esercizi per rompere il ghiaccio.

3. Primo scenario pratico pressioni per lasciare la compagnia come discusso nel primo capitolo. Conoscere i tuoi diritti. Presentare il caso, facendolo discutere, inizialmente in gruppi più piccoli e, successivamente, coinvolgendo tutte le persone che stanno partecipando. La discussione termina su cosa fare e cosa non fare. Calcola un tempo maggiore da dedicare alle domande ed all'interazione.

4. breve pausa.

5. Secondo scenario pratico: misgendering costante come discusso nel secondo capitolo. Come rispondere alla discriminazione sul posto di lavoro. Presentare il caso, facendolo discutere, inizialmente in gruppi più piccoli e, successivamente, coinvolgendo tutte le persone che stanno partecipando. La discussione termina su cosa fare e cosa non fare. Calcola un tempo maggiore da dedicare alle domande ed all'interazione.

6. Terzo scenario pratico: Non sei stato selezionato per un posto di lavoro, come discusso nel terzo capitolo. Come rispondere alla discriminazione in fase di assunzione. Presentare il caso, facendolo discutere, inizialmente in gruppi più piccoli e, successivamente, coinvolgendo tutte le persone che stanno partecipando. La discussione termina su cosa fare e cosa non fare. Calcola un tempo maggiore da dedicare alle domande ed all'interazione.

7. Conclusione della sessione. Discutere sull'impressione di chi ha partecipato alla sessione; chiedere se ci sono altre domande e che cosa le persone hanno imparato durante la formazione. Breve valutazione. Chiudere la sessione fornendo i contatti dell'organizzazione locale/nazionale a cui ci si può rivolgere per chiedere dei consigli.

### **Esempi di criteri di valutazione**

- Che cosa hai imparato da questa formazione?
- Ti sei sentito sicuro nel raccontare le tue esperienze durante questa formazione?
- Ti saresti comportato diversamente in passato, sapendo queste cose?
- Questa formazione è stata come ti aspettavi?
- È mancato qualcosa?

## 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)