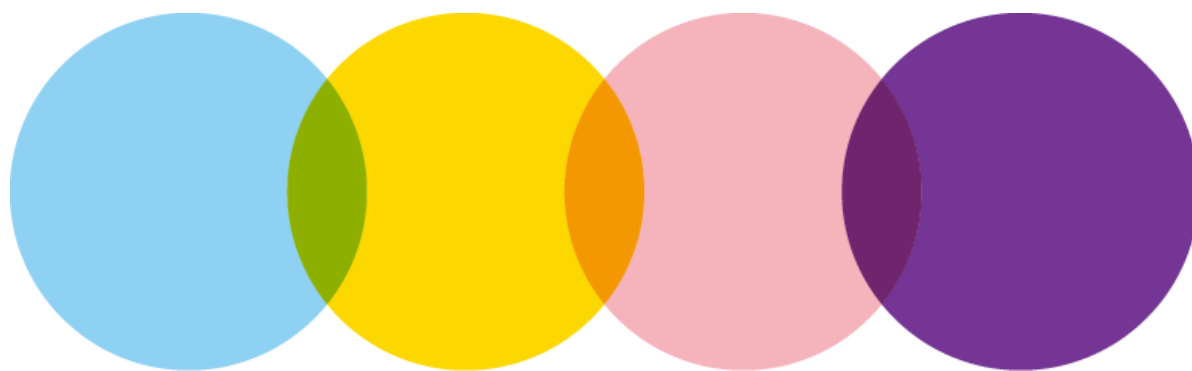


INCLUSION4ALL: E-Learning Concept



INCLUSION 4ALL

TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

Titolo: E-Learning Concept

Autori: Lis Dekkers, Freya Terpstra

Editore: Transgender Netwerk Nederland (TNN)

Data: August 2022



Questa pubblicazione è prodotta come parte del progetto Inclusion4All: Trans, Intersex and Non-binary people at work, co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020).

Il contenuto di questa pubblicazione rappresenta esclusivamente il punto di vista degli autori 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.

Indice

Schermata iniziale	4
Introduzione	5
Modulo 1: Realtà o finzione	7
Modulo 2: Come essere preparati	8
Modulo 3: Come affrontare la discriminazione	13
Modulo 4: Come creare spazi inclusivi	17
APPENDICE	24
Foglio di risposta	24
Bibliografia	25

Schermata iniziale

Questo concept 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 all'uso internazionale ed è stato prodotto con conoscenze e approfondimenti raccolti dal consorzio europeo Inclusion4All composta da Paesi Bassi (TNN), Ungheria (Háttér), Spagna (SURT Foundation), Croazia (Zagreb Pride), e Italia (Università di Brescia).

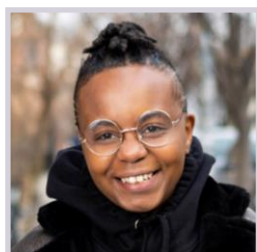
È dimostrato che le organizzazioni inclusive promuovono migliori prestazioni aziendali e individuali, ambienti di lavoro più sani e riflettono meglio il mondo in cui viviamo attraverso le persone che vi lavorano. Tuttavia, i dipendenti trans, intersessuali e non binari (d'ora in poi denominati "TINb") continuano a subire in modo sproporzionato la discriminazione sul posto di lavoro, anche nel campo delle assunzioni. La recente ricerca Inclusion4All, finanziata dalla Commissione Europea, stabilisce ulteriormente che questo è vero in molti degli stati membri dell'Unione Europea. Questo e-learning è destinato sia ai professionisti delle risorse umane che ai datori di lavoro e mira a fornire assistenza pratica per aiutare a costruire luoghi di lavoro inclusivi trans, intersessuali e non binari, comprese politiche modello che aiutano ad affrontare ed eliminare la discriminazione, nonché le migliori pratiche per diffondere conoscenze sulla vita e sulle esperienze lavorative delle persone trans, intersessuali e non binarie in genere.

Questo e-learning è composto da quattro moduli, ognuno dei quali ti guiderà attraverso un trainer digitale:¹

- 1) "Fatto o finzione", in cui discutiamo diverse affermazioni su persone transgender, intersessuali e non binarie sul posto di lavoro e chiediamo al tirocinante di identificare quali affermazioni sono vere e quali false.
- 2) "Come essere preparati", in cui discutiamo su come supportare al meglio i dipendenti che esprimono il desiderio di transizione e su come impostare una linea guida per la transizione.
- 3) "Come affrontare la discriminazione", in cui discutiamo su come prevenire in modo più efficace la discriminazione sul posto di lavoro contro i dipendenti transgender, intersessuali e non binari e su come supportare questi dipendenti se dovesse accadere.
- 4) "Come creare spazi inclusivi", in cui discutiamo su come creare un ambiente di inclusività e fiducia nella tua organizzazione per quanto riguarda l'inclusione di dipendenti di genere diverso.

¹ Per il nostro trainer digitale, utilizziamo un'immagine da "The Gender Spectrum Collection". "The Gender Spectrum Collection" di Zackary Drucker (per VICE) è distribuito attraverso licenza [CC-BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

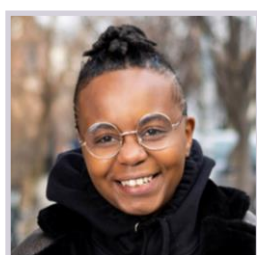
Introduzione



Ciao, mi chiamo Chris (lui/lei) e ti guiderò attraverso questa formazione digitale. La formazione richiederà generalmente circa un'ora per essere completata. Alla fine, avrai imparato le seguenti cose:

Obiettivi di apprendimento.

- Riconoscere come affermare i dipendenti transgender, intersessuali e non binari utilizzando un linguaggio inclusivo di genere nelle conversazioni quotidiane, nella documentazione, nelle politiche e nelle procedure.
- Riconoscere come affermare i dipendenti transgender e non binari utilizzando i loro nomi e pronomi corretti nelle conversazioni quotidiane, nella documentazione e nei periodi di transizione.
- Scopri come proteggere i dipendenti transgender, intersessuali e non binari nelle politiche di non discriminazione.
- Riconoscere come essere inclusivi di potenziali dipendenti transgender, intersessuali e non binari nelle iniziative di reclutamento.
- Identifica i passaggi per supportare un dipendente in transizione prima, durante e dopo questo processo, così come i suoi colleghi e manager.



In questa formazione, potremmo utilizzare una terminologia che non conosci ancora. Ho fatto un elenco di questi termini qui sotto. Se non li conosci già tutti, ti consiglio di assicurarti di comprenderli prima di approfondire questa formazione.

Orientamento sessuale: quando una persona è attratta sessualmente o romanticamente 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 e 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, maniere, 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 binarismo di genere: si riferisce alla classificazione "tradizionale" del genere come composta solo da maschile e femminile, sia per sistema sociale che per credo culturale. La maggior parte delle culture utilizza un binario di genere, 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.

Intersex: una variazione sulle 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 "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 loro assegnato alla nascita.

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

Non-binario: un termine generico per tutti coloro che non si identificano come (solo) donne o 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.

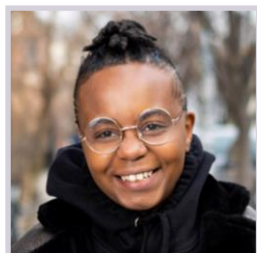
Outing: rivelare l'orientamento sessuale, l'identità di genere o lo stato intersessuale di un'altra persona (senza il suo consenso).

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

Congedo di transizione: un congedo di transizione è concesso alle persone che sono assenti durante (parte della) transizione. A causa di appuntamenti medici, supporto psicologico o motivi personali, le persone possono 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.

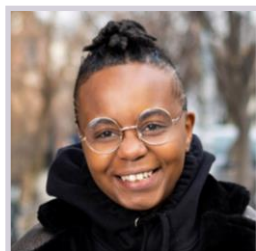
Modulo 1: Fatto o finzione



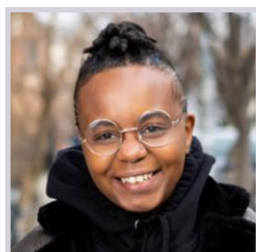
Un ostacolo per le persone transgender, intersessuali e non binarie nel mercato del lavoro è che c'è una reale mancanza di conoscenza della loro esistenza e di ciò che affrontano sul posto di lavoro. Quindi, per iniziare, proviamo a identificare quali delle seguenti affermazioni sono vere e quali no.

1. Almeno il 4% delle persone non si identifica completamente con il genere che gli è stato assegnato alla nascita.
2. Almeno l'1,7% delle persone nasce con una condizione di intersessualità, circa quanto le persone con i capelli rossi.
3. Oggi sono state identificate circa 30 condizioni di intersessualità.
4. Almeno un quarto delle persone transgender si è sentito intrappolato in un lavoro che voleva lasciare.
5. Almeno un quarto delle persone transgender e non binarie subisce discriminazioni nel reclutamento.
6. Una persona transgender e non binaria su dieci subisce molestie o aggressioni sessuali sul posto di lavoro.
7. Una donna transgender su dieci è stata aggredita fisicamente sul posto di lavoro.
8. Un dipendente non binario su tre ritiene che sia necessario nascondere la propria identità di genere sul posto di lavoro.
9. Più della metà dei casi di discriminazione nei confronti di dipendenti transgender, intersessuali e non binari non viene mai denunciata.
10. Le persone transgender, intersessuali e non binarie hanno molte più probabilità di essere disoccupate o troppo qualificate per il lavoro che svolgono.

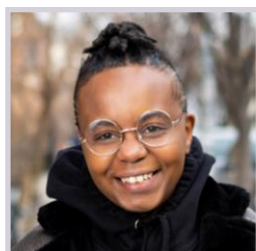
Modulo 2: Come essere preparati



La transizione di genere è spesso un'esperienza nuova per tutti e può essere stressante. Per supportare adeguatamente i dipendenti che esprimono l'intenzione di effettuare la transizione, è necessaria una certa preparazione da parte delle risorse umane, che eserciteremo in questo modulo.



Una buona pratica sarebbe quella di sviluppare una linea guida generale per la transizione da utilizzare in futuro nel caso in cui un dipendente desideri effettuare la transizione. Avere questa linea guida aiuterà anche a creare una norma secondo cui la transizione è qualcosa che è possibile nella tua organizzazione e che non è una montagna impossibile da scalare.

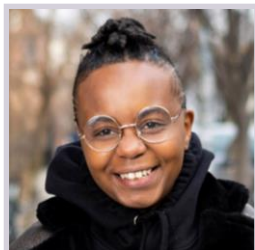


Quando si scrive una linea guida di questo tipo, è importante trovare un equilibrio tra l'essere preparati e la possibilità di modificare la linea guida in base alle esigenze individuali del proprio dipendente. Ogni persona è diversa, e quindi ogni transizione è unica. Non tutte le persone seguiranno gli stessi passaggi e non tutti i dipendenti vorranno seguire gli stessi passaggi. Pertanto, la flessibilità è fondamentale. Quando si costruisce una linea guida, considerare le seguenti domande e passaggi:

- Chi supporterà e guiderà il processo di transizione del dipendente?
- Quali documenti hanno nomi e indicatori di genere che devono essere modificati?
- In che modo è possibile modificare gli indirizzi e-mail e altri canali di comunicazione con il nome corretto del dipendente?
- Quali ostacoli ti aspetti di incontrare e come puoi affrontarli?
- Come puoi chiarire che le tue linee guida per la transizione sono flessibili e che questi passaggi possono essere modificati 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?

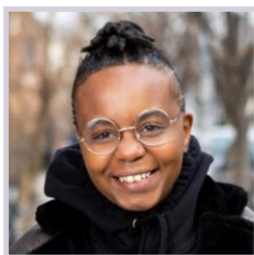


Alcune persone che effettuano la transizione subiranno anche una transizione medica. Ciò può includere procedure mediche o incontri con psicologi. Le persone trans possono avere una maggiore assenza dal lavoro a causa della loro transizione. Pertanto, è importante creare una rete di sicurezza per loro, in modo che la loro assenza non causi problemi.

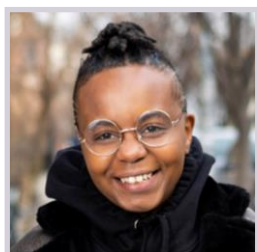


Di che hai finito di creare questa linea guida per la transizione e che subito dopo un dipendente si sente abbastanza sicuro da venire da te per esprimere che desidera effettuare la transizione. Per supportare al meglio la persona in questione, considera di fare le seguenti cose:

- Acquisisci conoscenze su cosa comporta essere trans e/o non binario. Non fare affidamento sul tuo dipendente per informarti su queste cose (ma sii aperto alle loro opinioni).
- In che modo i colleghi saranno informati della transizione e ciò sarà fatto dal dipendente e/o da un sostenitore?
- Tieni presente che non tutte le persone passano a un genere binario (uomo/donna) e assicurati che la tua organizzazione accolga persone non binarie.
- Crea una sequenza temporale, che includa modifiche ai documenti, informazioni ai colleghi e possibili permessi.
- Usa i nomi e i pronomi corretti per il tuo dipendente, ovvero il nome e il pronome che desidera utilizzare. Se non sei sicuro, puoi sempre chiedere loro quali sono.
- Centra il tuo dipendente e segui i suoi desideri e bisogni in questo processo.
- Assumersi la responsabilità di gestire comportamenti indesiderati, bullismo e/o commenti insensibili. Inoltre, non dovrebbe essere responsabilità del dipendente in transizione affrontare le preoccupazioni dei colleghi o dei clienti in merito alla loro transizione.
- Trattare il nome precedente e l'identità transgender di un dipendente come strettamente confidenziali. Queste informazioni dovrebbero essere condivise solo se il dipendente dà il proprio permesso.
- Metti in chiaro che la tua conversazione sarà riservata e prendi nota di quelle cose per le quali potresti voler cercare una guida esterna.
- Informa il tuo dipendente che non è tenuto a divulgare informazioni mediche all'organizzazione. Non chiedere nemmeno al tuo dipendente dettagli medici.

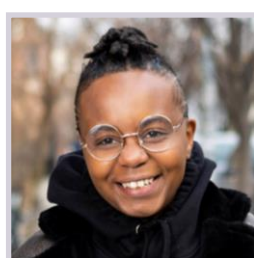


Sebbene gli appuntamenti medici relativi alla transizione siano coperti dal congedo per malattia, questo non è il modo più ideale per affrontare l'assenza. Mettere l'assenza dovuta alla transizione come "congedo per malattia" ha conseguenze negative, come ad esempio:



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. A causa della natura di questo congedo, è importante proteggere la privacy anche qui. Quando un dipendente ti fa sapere che sarà assente a causa della sua transizione, considera:

- Creare una situazione in cui il congedo per malattia di questi dipendenti è inutilmente elevato, anche se non sono malati.
- 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.
- Valutazioni e trattamenti medici come appuntamenti terapeutici, procedure chirurgiche, depilazione o logopedia dovrebbero essere inclusi nel congedo per i dipendenti. Queste procedure dovrebbero essere considerate cure necessarie, non elettive.
- Renditi conto che non tutte le persone desiderano una transizione medica e che il processo di ogni persona è diverso.



Concludiamo questo modulo facendo pratica con uno scenario che potrebbe verificarsi nella tua posizione di professionista delle risorse umane. Dopo aver letto lo scenario, ti presenterò alcune domande a scelta multipla.

Scenario: Un giorno, il tuo dipendente "John" entra nel tuo ufficio (delle risorse umane). Mentre John è un buon impiegato e molto tecnicamente qualificato, dice che sta apportando alcuni importanti cambiamenti alla sua vita e vuole essere certa che il tuo posto di lavoro 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, che d'ora in poi utilizzerà il nome Edie e vorrebbe il tuo sostegno.

Cosa dirai a Edie?

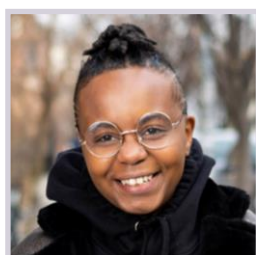
- A. Grazie per aver condiviso. Invierò un'e-mail a tutti i dipendenti per aggiornarli sulla tua transizione.
- B. Va bene che tu voglia effettuare la transizione! Tuttavia, potrebbe essere meglio uscire e presentare nuovamente domanda fino al termine della transizione.
- C. Grazie per avermelo detto! Quali misure mediche vuoi intraprendere e quando?
- D. Grazie per aver condiviso. Come vuoi procedere? Cercherò quali linee guida abbiamo per la transizione dei dipendenti e tornerò da te!

Qual è la tua conoscenza e comprensione del termine disforia di genere?

- A. Disforia di genere è il termine usato quando qualcuno nasce con caratteristiche sessuali di più di un sesso.
- B. Disforia di genere è il termine che descrive la discrepanza che una persona può avvertire tra gli aspetti del proprio corpo, come le caratteristiche sessuali, e la propria identità di genere.
- C. La disforia di genere è la paura del genere di qualcuno.
- D. La disforia di genere è il termine medico utilizzato per descrivere il periodo in cui una persona compie la transizione di genere.

Cosa dirai al manager e ai colleghi di Edie?

- A. John è transgender e ha deciso di subire una trasformazione. Apprezzerà se lo chiamerai Edie d'ora in poi
- B. John ci lascerà presto perché è transgender. Forse dopo la sua transizione, può tornare.
- C. Edie, che conosci come John, è passata e la usa adesso. Sebbene abbia detto che puoi chiederle qualsiasi cosa, è importante essere rispettosi e consapevoli della sua privacy.
- D. John ha cambiato il suo nome in Edie, e d'ora in poi userà lei/i suoi pronomi. La transizione può essere un momento difficile, quindi ha il nostro pieno sostegno.



Prima di passare al modulo successivo, ecco alcune cose da fare e da non fare per situazioni simili allo scenario che abbiamo appena provato:

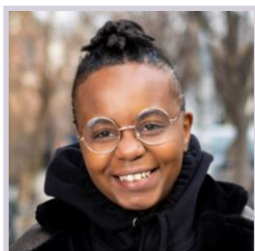
Do's

- Fin dall'inizio, chiarisci che desideri collaborare in modo proattivo con il dipendente per fornire supporto.
- Informali sulle tue linee guida per la transizione e su quali diritti e responsabilità ha.
- Informa gli altri membri del team se il dipendente desidera che tu lo faccia e assicurati che siano trattati in modo rispettoso e professionale dai colleghi.
- Chiedi al dipendente quali pronomi usa e usa quei pronomi in futuro –riconosci che i membri del team potrebbero commettere errori innocenti all'inizio e ricordaglielo gentilmente dando l'esempio.
- Se altri membri del team usano ripetutamente pronomi errati o il nome precedente del dipendente, prendili da parte per avere una conversazione in cui affermi chiaramente che la mancanza di rispetto nei confronti dei colleghi non sarà tollerata, inclusi il misgendering e il misnaming.
- Aggiorna i record del personale, gli indirizzi e-mail e i biglietti da visita del dipendente il prima possibile per riflettere e rafforzare il cambiamento.
- Assicurati che le conversazioni del dipendente con te siano riservate.

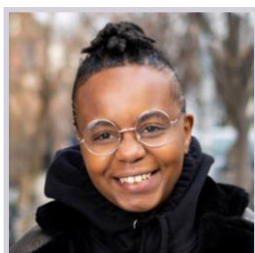
Don'ts

- Non chiedere al dipendente eventuali trattamenti medici che potrebbe prendere in considerazione. Come con qualsiasi dipendente, richiedere l'accesso a informazioni private con domande sui propri genitali e altre questioni mediche, inclusi cambiamenti fisici come l'aumento del seno o la crescita dei peli sul viso, è invasivo e potrebbe violare le linee guida legali sulle molestie.
- Non chiedere al dipendente di istruirti sui problemi di TINb. È tua responsabilità apprendere le questioni rilevanti.
- Non divulgare alcuna informazione personale ad altri se non desiderano che ciò accada.

Modulo 3: Come contrastare la discriminazione

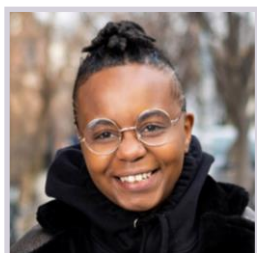


Le persone transgender, intersessuali e non binarie sono troppo spesso vittime di discriminazioni, anche sul lavoro. È quindi importante affrontare in modo proattivo la discriminazione anche qui. Tuttavia, affermare semplicemente che "tutti possono essere se stessi" non è sufficiente.



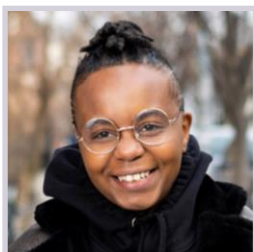
La maggior parte delle organizzazioni dispone già di protocolli contro la discriminazione. Sfortunatamente, questi raramente includono esplicitamente persone TINb. Rendere questi protocolli inclusivi nei confronti di questi dipendenti è un passo fondamentale nei tuoi sforzi per fermare la discriminazione. Uno dei modi pratici per migliorare i protocolli esistenti è menzionare specificamente questi gruppi nella tua politica antidiscriminatoria. Per fermare con successo la discriminazione, considera:

- Quali protocolli sono già in atto e includono esplicitamente le persone transgender, intersessuali e non binarie come gruppo protetto?
- Spettegolare e scherzare sulle persone dovrebbero essere visti come molestie e quindi essere inclusi nelle politiche contro la discriminazione.
- Il misgendering (riferirsi a qualcuno con pronomi errati) e gli insulti delle persone TINb dovrebbero essere inclusi nelle politiche antidiscriminazione. Allo stesso modo, esprimere dichiarazioni transfobiche e intersexfobiche dovrebbe essere inaccettabile.
- Come sensibilizzare tutti i dipendenti sulle politiche antidiscriminatorie



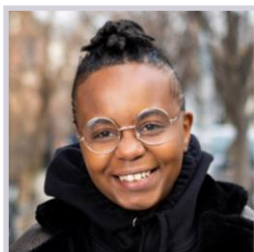
Ulteriori misure da adottare per prevenire la discriminazione sul posto di lavoro potrebbero includere:

- Includere nelle tue politiche e documentazione che i 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 del sesso nelle politiche di non discriminazione che discutono la discriminazione basata sul sesso.
- Il supporto dei 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 i dipendenti LGBTQI+.
- Creare la posizione di responsabile della diversità e dell'inclusione. Questa posizione retribuita dovrebbe avere il compito di rendere lo spazio di lavoro il più inclusivo possibile

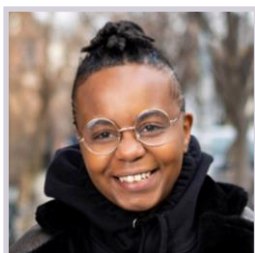


La discriminazione contro le persone transgender, intersessuali e non binarie nel mercato del lavoro non si verifica solo sul posto di lavoro dopo che qualcuno è stato assunto. Un'altra forma pervasiva di discriminazione basata sul lavoro è la discriminazione nelle assunzioni. Quando rendi le tue politiche di assunzione inclusive, considera:

- Includere dichiarazioni di non discriminazione negli annunci di lavoro, che menzionano l'identità di genere, lo stato di intersessualità e l'espressione di genere.
- Mostrare ai candidati sul sito delle offerte di lavoro i tuoi sforzi per l'uguaglianza e la diversità e includi politiche contro la discriminazione.
- Notare se le persone incaricate delle assunzioni hanno (interiorizzato) pregiudizi, ruoli e stereotipi basati sul genere. La formazione può aiutare le persone a prendere coscienza di questi pregiudizi e di come superarli.



Infine, le persone che non lavorano nelle risorse umane o in posizioni dirigenziali dovrebbero anche essere consapevoli del fatto che il loro datore di lavoro dispone di protocolli per prevenire discriminazioni e molestie. Dovrebbero sapere in cosa consistono questi protocolli e dove possono trovarli. In questo modo, non solo tutti i dipendenti sono consapevoli dei limiti e del supporto che possono aspettarsi dal loro lavoro, ma crei anche una norma secondo cui lavorano in uno spazio inclusivo.



Concludiamo ancora una volta questo modulo facendo pratica con uno scenario che potrebbe verificarsi nella tua posizione di professionista delle risorse umane. Dopo aver letto lo scenario, ti presenterò alcune domande a scelta multipla.

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

Cosa dirai ad Ilse?

- A. Questo è inaccettabile. Il tuo manager dovrebbe proteggere la tua privacy e non ha il diritto di costringerti a discutere la tua cartella clinica con i tuoi colleghi. Parlerò a Mike a nome tuo e gli dirò che non è così che dovremmo rispondere alla discriminazione.
- B. Perché non ci hai informato prima che sei intersessuale? In questo modo avremmo potuto impedire a Mike di chiederti di condividere queste informazioni.
- C. Mi dispiace sentire che i tuoi colleghi stanno diffondendo voci su di te. Condividere il tuo stato potrebbe aiutare a schiacciarli, ma non andava bene che Mike ti chiedesse di farlo. In qualità di manager, Mike stesso dovrebbe condividere queste informazioni.
- D. Mi dispiace sentire che i tuoi colleghi stanno diffondendo voci su di te. Abbiamo dichiarato chiaramente nel nostro codice di condotta che non accetteremo atti di bullismo sul posto di lavoro. Avvierò una causa contro i tuoi colleghi e il tuo manager.

Cosa dirai a Mike?

- A. È inaccettabile che tu abbia autorizzato Ilse a discutere pubblicamente del suo status di intersessuale in questo modo. Questo va contro il nostro codice di condotta sulla privacy. Devi scusarti con Ilse.
- B. È contro la nostra politica antidiscriminatoria costringere le persone a rivelare informazioni private su di loro. Chiedere a Ilse di condividere il suo status di intersessuale non è in linea con le nostre politiche, avresti dovuto sostenerla e rimproverare i suoi colleghi.
- C. È una buona mossa chiedere a Ilse di condividere la sua vera identità con i suoi colleghi. È importante per loro conoscere lo stato di Ilse e condividerlo con i colleghi fermerà le voci.
- D. Anche se sono d'accordo che Ilse avrebbe dovuto dirci prima della sua identità, chiederle di informare i suoi colleghi non è la nostra politica. In qualità di manager, queste informazioni dovrebbero essere presentate da te.

Come ti rivolgerai al dipendente che ha diffuso la voce?

- A. Anche se capisco che si tratta di informazioni importanti, non era giusto discuterne senza coinvolgere personalmente Ilse.
- B. Grazie per aver portato questo problema alla nostra attenzione, per la nostra politica D&I è importante che tutti dichiarino pubblicamente la propria identità.
- C. Discutere delle informazioni private di Ilse alle sue spalle non è accettabile e viola il nostro codice di condotta.
- D. Discutere delle informazioni private di Ilse alle sue spalle non è accettabile e viola il nostro codice di condotta. Dovrai quindi affrontare le conseguenze come discusso in questa politica.



Prima di passare al modulo successivo, ecco alcune cose da fare e da non fare per situazioni simili allo scenario che abbiamo appena provato:

Do's

- Rivolgiti a Mike e indica che il suo comportamento è considerato bullismo e non sarà tollerato. Inoltre, fare riferimento ai diritti dell'organizzazione alla politica sulla privacy
- Allo stesso modo, affronta il dipendente che ha iniziato questa voce e spiega che il suo comportamento prepotente non è accettabile.
- Supervisiona una riunione di tutto il personale che affronti le politiche anti-bullismo contro i dipendenti LGBTQI+.
- Contatta un gruppo o un'organizzazione di difesa intersessuale (o un gruppo di difesa LGBTI+ con esperienza specifica sull'intersessualità) per esplorare le opzioni per una formazione specifica, lo sviluppo di un sostegno specifico per l'intersessualità all'interno della tua organizzazione o le reti di cui Ilse potrebbe beneficiare.
- Esamina in che modo i dipendenti intersessuali sono esplicitamente o implicitamente protetti all'interno della tua organizzazione da domande invasive sulla loro storia clinica e sul loro corpo.

Don'ts

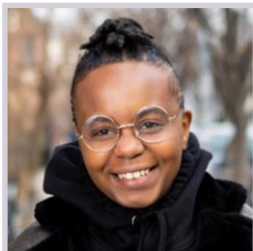
- Non esporre a nessuno lo stato di intersessualità di Ilse a meno che Ilse non ti dia il permesso di farlo.

- Indagare sullo stato 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.

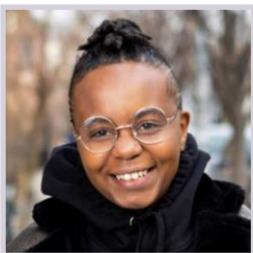
Modulo 4: Come creare spazi inclusivi



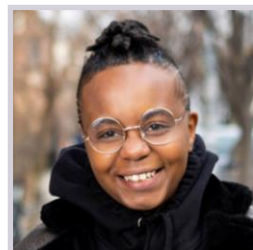
Creare spazi che rafforzino l'inclusività è una parte importante della creazione di un'organizzazione diversificata e accogliente quanto la politica contro la discriminazione. Dopotutto, vogliamo che ogni dipendente si senta benvenuto e al sicuro all'interno della tua organizzazione.



Ci sono molti modi in cui uno sguardo critico a questi spazi può avvantaggiare le persone TINb e il 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 su TINb inclusione visibile e conosciuta.

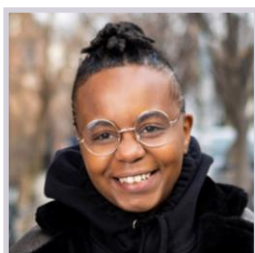


Cominciamo con i bagni. Le persone trans, intersessuali e non binarie dovrebbero avere accesso agli stessi servizi igienici degli altri dipendenti. Questo vale anche per le persone in transizione. Questi dipendenti dovrebbero utilizzare un bagno separato solo se lo desiderano. Le strutture inclusive possono essere create mediante segnaletica inclusiva e modifiche minori al design.



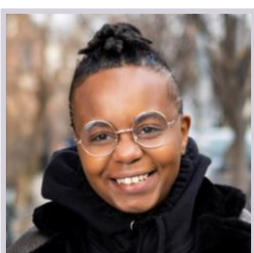
I dipendenti che si identificano come un genere binario (uomo o donna) dovrebbero avere accesso alle strutture che si adattano a quel genere. Tuttavia, sarebbe meglio creare strutture che includano il genere che possano essere utilizzate da persone di tutti i sessi. In questo modo, le persone in transizione 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. Nel decidere l'uso dei propri servizi igienici, considerare:

- Che ogni bagno deve avere la stessa qualità, strutture e cura.
- Cambiare un bagno per disabili in un bagno inclusivo non è sufficiente. Non solo le persone TINb non sono disabili, ma questo toglie anche uno stallo per soli disabili.
- Sebbene un dipendente TINb possa preferire utilizzare una struttura separata di genere neutro, non dovrebbe mai essere obbligato a utilizzarne una.
- Come affrontare i possibili disagi 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 separata rispetto al genere. Pertanto, i colleghi di lavoro 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 chiedere al dipendente transgender di utilizzare una struttura separata. Questo dovrebbe essere incluso nelle politiche e nelle linee guida della struttura.
- L'aggiunta di un solo bagno inclusivo all'edificio non è sufficiente; le persone non dovrebbero cercare un bagno.



Altri passaggi da considerare quando si rendono inclusivi i servizi igienici potrebbero includere:

- 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.
- Utilizza segnaletica che non rafforzi i binari di genere, come l'immagine di una toilette invece di pittogrammi di genere.
- Gli orinatoi dovrebbero essere separati dagli altri bagni del bagno in modo che le persone che usano gli orinatoi possano usarli privatamente e i colleghi non si sentano a disagio in loro presenza.



L'implementazione di un linguaggio inclusivo è molto importante per il comfort e, potenzialmente, la sicurezza percepita dai 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. Si consideri, ad esempio:

- Un modo per aumentare la privacy degli utenti del bagno è costruire il lavandino e gli specchi nella cabina del bagno.
- Sostituire il linguaggio di genere con un linguaggio inclusivo di genere, ove possibile, nelle conversazioni quotidiane. Ad 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".
- Esaminare e aggiornare i documenti, le politiche e le procedure esistenti per rimuovere il linguaggio specifico di genere o includere opzioni oltre a maschio e femmina. Se i tuoi documenti attuali non forniscono opzioni per elencare le identità di genere al di fuori di maschi e femmine, migra verso piattaforme e offerte che lo fanno. Se raccogli dati su prefissi e titoli nella documentazione delle risorse umane, includi opzioni neutre rispetto al genere, come Mx. (pronunciato miks o muks).



L'uso corretto dei pronomi dei dipendenti da parte di tutti è anche una parte importante per far sentire le persone benvenute e al sicuro all'interno della tua organizzazione, nonché una parte importante per rispettarle. Un pronome comune di genere neutro è "loro / loro". Usare correttamente i loro pronomi funziona come segue:

Lei sta lavorando alla relazione trimestrale" - diventa - Loro sta lavorando alla relazione trimestrale'

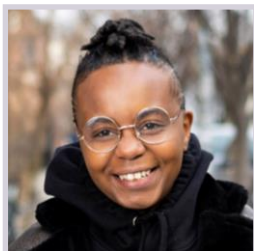


Questa struttura può essere generalmente applicata ai pronomi. Il primo pronome elencato (ad esempio 'she' in 'she/her') si riferisce al pronome soggetto, mentre il secondo (ad esempio 'her' in 'she/her') si riferisce al pronome possessivo. Alcune persone possono usare pronomi diversi da quelli di cui sei a conoscenza. L'importante è rispettarli, poiché riflettono sull'identità del dipendente.



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 qualcuno di 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 il genere in cui si identificano. Per garantire una cultura rispettosa dei pronomi nella tua organizzazione, considera:

- Includere i pronomi nelle firme delle e-mail e quando si introducono nuovi dipendenti, oltre a incentivare questo a livello di organizzazione. Invita i nuovi assunti a elencare volontariamente i pronomi sulla documentazione di onboarding e sulle etichette dei nomi.
- Chiedi semplicemente a qualcuno 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 qualcuno non devono necessariamente sovrapporsi.
- Essere aperti e disposti a essere corretti se dovessi commettere un errore 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.
- Altrettanto importante, essere pronti a correggere altri dipendenti all'interno dell'organizzazione quando usano in modo errato i pronomi di qualcuno. Questo è più efficace se fatto immediatamente dopo l'uso errato dei pronomi di qualcuno. Ad esempio, ripeti semplicemente la frase, ma con l'uso corretto dei pronomi.
- Non fare riferimento ai pronomi usati in precedenza o al vecchio nome (noto anche come "deadnaming") di una persona quando si parla di loro in passato. Se è necessario discutere il passato di un dipendente che è passato o ha cambiato il proprio nome/pronome, riferirsi semplicemente a loro come si farebbe nel presente.



Per concludere questa formazione, concludiamo quest'ultimo modulo esercitandoci con uno scenario che potrebbe verificarsi nella tua posizione di professionista delle risorse umane. Dopo aver letto lo scenario, ti presenterò alcune domande a scelta multipla.

Scenario: Eva, un'impiegata cisgender, è sconvolta dal fatto che Michelle, un'altra impiegata transessuale, utilizzi regolarmente il bagno delle donne accanto al suo ufficio. Eva ritiene che, poiché Michelle non è "completamente passata", 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?

Cosa dirai a Eva?

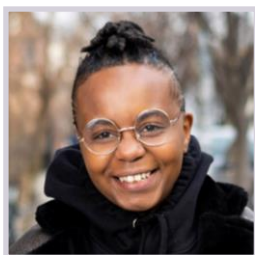
- A. Capisco le tue preoccupazioni. Forse possiamo chiedere a Michelle di usare il bagno per le persone con disabilità, in modo che tu ti senta più a tuo agio.
- B. Visto che sia tu che Michelle siete donne, perché ti senti a disagio nell'usare lo stesso bagno di Michelle? Cosa ti turba esattamente?
- C. Vorrei che parlassi dei tuoi sentimenti direttamente con Michelle. Devo fissare un incontro?
- D. Considerando che Michelle ha il tuo stesso diritto di usare il bagno delle donne, ti piacerebbe usare un bagno diverso per te?

Cosa dirai a Michelle?

- A. Eva si è lamentata del fatto che non dovresti usare il bagno delle donne, dal momento che la tua identità trans la mette a disagio. Puoi per favore parlare con Eva, in modo da capire i suoi problemi?
- B. Seguendo il nostro protocollo contro la discriminazione, tutti i dipendenti hanno il diritto di utilizzare il bagno che si adatta alla loro identità di genere. Pertanto, puoi continuare a utilizzare il bagno delle donne e offriremo il bagno neutro rispetto al genere a Eva.
- C. Abbiamo sentito che Eva ti ha identificato in modo errato e ha usato dichiarazioni discriminatorie su di te. Questo va contro il nostro codice di condotta. Inizieremo quindi un procedimento contro di lei.
- D. Considerando che Eva si sente a disagio riguardo alla tua identità, puoi per favore informarla delle procedure mediche che hai subito? Questo potrebbe metterla più a suo agio.

Quali bagni lascerai usare a Eva e Michelle?

- A. Eva il bagno delle donne, Michelle il bagno degli handicappati.
- B. Eva il bagno delle donne e anche Michelle il bagno delle donne.
- C. Eva il bagno per disabili e Michelle il bagno delle donne.
- D. Eva il bagno genderneutral e Michelle il bagno delle donne.



E questo conclude la nostra sessione. Grazie per aver seguito questa formazione! Spero che tu abbia imparato molto e che ti senta più preparato nel supportare futuri dipendenti transgender, intersessuali e/o non binari. Buona giornata!

Do's

- Informati in particolare sulle complessità di ciò per cui Eva è arrabbiata. Inoltre, se pertinente, chiedi a Eva perché stava guardando le informazioni private di Michelle e indirizzala alla tua politica sui diritti alla privacy.
- Tenere una formazione sulla sensibilità trans tra tutti i membri dello staff.
- Si 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 i tuoi dipendenti dalla discriminazione. Ciò include il divieto di accesso al bagno.

Don'ts

- Non trattarlo come un incidente isolato. Preparati alla possibilità che altri dipendenti siano d'accordo con il reclamo di Eva.
- Ciò non significa, tuttavia, che il comfort di quei dipendenti debba prevalere sui diritti dei tuoi dipendenti TINb. Probabilmente sono almeno altrettanto a disagio con la situazione.
- Non farne una discussione sui marcatori di genere legali o quando qualcuno è "completamente passato". 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 a un intervento chirurgico per motivi medici, personali, finanziari o legati a traumi. Tale decisione è altamente personale.
- Non dare 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. Consentile sempre di usare i bagni delle donne, se disponibili.

APPENDICE

Fogli di risposte.

Modulo 1: Verità o finzione

1. Vero
2. Vero
3. Falso – Oggi sono state identificate oltre 150 condizioni di intersessualità
4. Vero
5. Vero
6. Falso – La ricerca Inclusion4All mostra che circa un quarto dei dipendenti transgender e non binari ha già subito molestie sessuali e/o aggressioni sul posto di lavoro.
7. Vero
8. Falso – La ricerca Inclusion4All mostra che all'inizio il 90% dei dipendenti non binari ha ritenuto necessario nascondere la propria identità al lavoro.
9. Vero
10. Vero

Modulo 2: Come essere preparati

Cosa dirai a Edie?

Solo D è corretto.

Qual è la tua conoscenza e comprensione del termine disforia di genere?

Solo B è corretto.

Cosa dirai al manager e ai colleghi di Edie?

Sia C che D sono corrette.

Modulo 3: Come contrastare la discriminazione

Cosa dirai a Ilse?

Sia A che D sono corrette.

Cosa dirai a Mike?

Sia A che B sono corrette.

Come ti rivolgerai al dipendente che ha diffuso la voce?

Solo D è corretto.

Modulo 4: Come contrastare la discriminazione

Cosa dirai a Eva?

Sia B che D sono corrette.

Cosa dirai a Michelle? Cosa dirai a Michelle?

Sia B che C sono corrette.

Quale bagno lascerai usare a Eva e Michelle?

Quale bagno lascerai usare a Eva e Michelle?

Sia B che D sono corrette.

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

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

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

Employable. (n.d.). Intersex inclusion in your workplace. Retrieved from https://d3n8a8pro7vnm.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

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

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

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

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

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

Project Include. (n.d.). Case study: Transgender people. Retrieved from 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