

Transizioni di genere al lavoro

Tesi di ricerca – Federica Livio

Relatrice: Elisa Bellè


Università degli Studi di Trento, Anno Accademico
2014/2015

Corso di Laurea in Gestione delle Organizzazioni e del
Territorio

Seminario “TDoR2015”: Contrasto alle violenze contro le
persone trans*

Domanda di ricerca

Due focus principali:

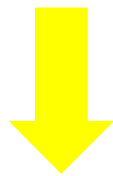
- Analizzare le pratiche di genere sul luogo di lavoro adottate da persone transessuali e transgender.  Cosa sono le pratiche di genere?
- Analizzare la gestione della transizione da parte dei datori di lavoro e la presenza di politiche aziendali di diversity.

Le interviste

- Traccia divisa in macro aree:
 - Storia personale;
 - Storia lavorativa;
 - Ricerca del lavoro;
 - Transizione e lavoro;
 - Situazione lavorativa attuale;
 - Pratiche di genere;
 - Politiche aziendali;
 - Consigli.

Le persone intervistate

- Campionamento a valanga, in 3 città principali.
- Caratteristiche di base: persona transessuale o transgender, occupato/a, transizione sul lavoro.



10 persone raggiunte:

5 MtF e 5 FtM, dai 30 ai 50 anni, diversi tipi di contratto (determinato, indeterminato, part-time, a chiamata), diverse professioni...

Alcuni spunti di riflessione..

Pratiche di genere

- La transizione diventa un momento di liberazione della propria personalità, anche sul lavoro.

“Oggi sarei capace di ascoltare di più perché sono più rilassata! [...] Cioè, ho fatto cadere quelle **barriere** anche un minimo caratteriali, comportamentali, culturali che mio padre mi insegnò! [...] Invece proprio di poterle **liberare**, il fatto di poter avere una **gestualità** che era mia, mentre invece prima mi contenevo nella gestualità anche... mi fa vivere più rilassata.” (Elisa, MtF)

“Quindi comunque puoi **vedere cose da una parte e cose dall'altra**. E ti rendi conto di quanti errori hai fatto anche prima, magari.” (Davide, FtM)

Alcuni spunti di riflessione..

Pratiche di genere

- Solo poche persone confermano di aver cambiato il proprio modo di fare genere, adattandolo al genere di elezione.
- Ad esempio, diventare uomini può comportare diventare anche più razionali e autoritari, caratteristiche associate alla maschilità.

E1

“Non so se valga per altre persone però.. io ‘ste cose le ho notate. Ma il **modo** anche di **ragionare**, l’intensità dei sentimenti... ti fai molte meno paranoie! [...] Quello che dicono che le donne e gli uomini son **diversi** è vero. [...] Allora io ho visto che il mio **modo di fare** è cambiato tantissimo. Prima tendevo, magari con i colleghi quando sbagliavano, a giustificarli [...] Adesso no. Tu sbagli? Tu sbagli, punto. Cioè sono molto più.. più **diretto**.” (Davide, FtM)

Diapositiva 6

E1

non è molto chiara questa cosa: cambia o no il modo di fare genere?

dallo stralcio sembrerebbe che ci sia un adeguamento del fare/tenere relativo alla transizione, quindi all'assumere su di sé caratteristiche culturalmente associate a maschilità e femminilità. es. divento uomo e quindi mi posso permettere di essere più assertivo perchè da una parte se lo spettano da me, dall'altra non verrebbe più sanzionato come potrebbe esserlo per una donna.

Elisa; 18/11/2015

Alcuni spunti di riflessione..

Oltre la prostituzione

- Molt* intervistat* hanno parlato di prostituzione. La maggior parte ha riportato una convinzione diffusa: il legame tra MtF e prostituzione.
- Altr* hanno aggiunto che la prostituzione è stata presentata come unica possibilità lavorativa per loro. Una sola intervistata ha effettivamente esercitato la prostituzione.

“Di transessualismo, transessualità, se ne è sempre parlato in un versante, che era quello della **prostituzione** ed era quello **da uomo a donna**. Ultimamente cosa succede? Che ci sono sempre più donne che intraprendono e diventano se stessi, diciamo. E quindi fanno vedere **un'altra facciata**. Aiutando, secondo me, anche l'altro versante.” (Luca, FtM)

“A 21 anni [...] incontrai due mie amiche [...] E dissero: “Guarda, siccome sappiamo che tu comunque vuoi **diventare donna** come noi, se vuoi venire a XX ti aiutiamo noi. Però sappi che **l'unica possibilità** per diventare donna è la **prostituzione**.”

Diapositiva 7

E6

qui devi sviscerare un po' meglio la questione dei problemi che rimangono in tema di accesso al mercato del lavoro. inoltre il ragionamento su ftm è interessante ma va inserito in un contesto in cui fai cenno anche alle questioni strutturali di accesso al lavoro. infine, prova a problematizzare: come mai secondo te il diffondersi dei percorsi ftm cambia la dinamica?

Elisa; 18/11/2015

Alcuni spunti di riflessione..

Ricerca del lavoro

- Le persone che non hanno un contratto a tempo indeterminato riportano una certa difficoltà nella ricerca del lavoro, che in alcuni casi ha impiegato mesi, se non anni.

“Il mondo del lavoro è sempre stato un po’ questo. [...] La **lotta** è quella, diventa quando **non** ce l’hai un lavoro, quando devi **cercarlo**, quando sei a casa, quando sei con il fiato sul collo che sta per **scaderti** il contratto e **speri e preghi** che te lo rinnovino. Quando poi non è così e magari devi passare dei **mesi**, perché magari ci possono volere dei mesi per trovarne un altro!”
(Sara, MtF)

Alcuni spunti di riflessione..

Colloqui di lavoro, documento e aspetto non conforme

- Un momento fondamentale nei colloqui è la presentazione del documento, soprattutto quando non si ha ancora il documento con il nome d'elezione.
- In questa situazione, anche gli interlocutori si sono trovati in difficoltà

“E quando presentavo il **documento** [...] quando era il momento di sottoscrivere... un documento faceva **cambiare idea** a tutti. Quindi **discriminata** anche se qualificata!”
(Giulia, MtF)

“Però diciamo che per tre anni son stato a casa, facendo **colloqui** su colloqui. Andati tutti un po' così. Sempre per la stessa storia dei **documenti!** [...] Ma una questione veramente.. di **gestione!** La maggior parte dei colloqui erano con **agenzie interinali**. La maggior parte erano ragazze. E quando dicevo, appunto, che avevo il documento, cioè raccontavo il percorso, dicevo che avevo i documenti ancora al femminile.. per loro era un **problema.**” (Giacomo, FTM)

Alcuni spunti di riflessione..

Successo e visibilità

- La visibilità di alcune persone trans, intesa come l'apparenza estetica esteriore, in alcuni casi può costituire un fattore problematico.

“C'è questo aspetto che comunque c'è e bisogna dirlo. Come dire, legata alla **visibilità trans**. [...] Ci sono delle persone trans comunque.. molto **più visibili**, ci sono delle persone comunque in cui la visibilità, forse, è più accentuata, ma il **bisogno** di cercare lavoro è il medesimo e quindi... questo può essere, come dire, un **deterrente** per alcune persone.” (Sara, MtF)

“Una volta che cambi i documenti il problema si pone poco! Magari forse sulle **MtF**, perché comunque sono un po' più **visibili**. Proprio visivamente, esteticamente, visivamente, magari sono un po' più visibili. Uno magari potrebbe accorgersi di più, rispetto nostro percorso, cioè **noi** siamo un

Alcuni spunti di riflessione..

Episodi di discriminazione

- Quattro intervistat* hanno riportato degli episodi in cui sono stat* discriminati* da collegh* o datori di lavoro per la loro identità di genere.
- Un intervistato ha raccontato di aver subito mobbing da parte di una persona al vertice dell'azienda.

“A febbraio, mi arriva una lettera.. che mi avevano **licenziata**. Perché l'azienda chiudeva [...] Subito sono andata da un avvocato e ho esposto la cosa. Si tratta certamente di un caso di omofobia e comunque di **discriminazione**. [...] Hanno riassunto **tutti** tranne me! Praticamente, perché tutti gli altri li avevano **riassorbiti**.” (Giulia, MtF)

“Sto appena uscendo da un **mobbing** pesantissimo... qualcuno mi ha messo la pulce nell'orecchio che è **partito** da questa donna qua, che [...] a un certo punto o ha vol **11/17** vendicarsi, non so di che cosa..”

Alcuni spunti di riflessione..

Ricerca di supporto in azienda

- Di fronte ad episodi di discriminazione, spesso la risposta dell'azienda o dei datori di lavoro è stata una negazione o minimizzazione degli eventi.
- Solo nelle grandi aziende citate sono stati presi dei provvedimenti.

“Mi sono rivolta a un **superiore** e [...] mi sono sentita dire che era una cosa **normalissima**, che poteva accadere e che comunque non ci si poteva far nulla! [...] Quando mi son sentita dire questo, quindi di conseguenza **non** è stato preso alcun tipo di **provvedimento** nei confronti di questa persona, mi sono sentita, insomma, di fare qualcosa io nei confronti di me stessa, quindi in questo caso di dare le **dimissioni**.”
(Sara, MtF)

Alcuni spunti di riflessione..

Il diversity management

- Gestire la diversità legata alla propria identità di genere: opportunità per sé e per l'azienda o intervento non necessario?

“Lei [capo del personale] mi verrebbe incontro, su questa richiesta di **adeguare** già quello che è adeguabile all'interno dell'azienda, quindi il badge, rubrica telefonica, user... anche la posta, la posta elettronica interna, no? E però dicendoci che comunque è una **crescita** per entrambi! Cioè anche per **l'azienda**, perché è la **prima volta** che l'azienda si trova ad affrontare una problematica del genere.” (Luca, FtM)

“A volte rifletto sul diversity management e dico: ma **siamo così diversi?** Bho! Cos'è che c'ho da gestire io?” (Francesca, MtF)

Alcuni spunti di riflessione..

Gestire la transizione sul lavoro.

- Emerge l'importanza del management e del "capo" nell'adottare soluzioni pratiche per gestire la transizione.

“Allora stendemmo un **piano** di lavoro, [...] io indicavo tutte le persone che avremmo dovuto **avvisare** nell'ambito dell'azienda. Ci sarebbe stato un **colloquio iniziale**, con tutte queste persone, in cui **lui** [il capo sezione] e l'HR avrebbero presentato il mio caso. [...] Ci sarebbe dovuto essere un **secondo incontro** opzionale in cui eventualmente c'ero anche io. Io quell'incontro l'ho voluto fare.” (Elisa, MtF)

“L'ambiente organizzativo eravamo io e il mio **capo**. [...] gli piacevo com'ero e poi rispetto a quella dimensione lì lui mi disse che tanto chi mi vedeva **non lo capiva** [...] Se ne **sbatteva** altamente, era sicuro che non l'avrebbero capito gli altri e quindi io ho avuto il lavoro perché tanto **gli altri r** **capivano..**” (Francesca, MtF)

Alcuni spunti di riflessione..

“Specie protetta”

- C'è una diffusa consapevolezza di non essere una categoria particolare e quindi da proteggere. Predomina un accento sulle proprie competenze e sulla determinazione.

“La prima cosa è che essere transessuali [...] **non** vuol dire far parte di una **categoria protetta**. Nel senso che è giusto avere la giusta attenzione nei confronti delle persone transessuali che non devono essere discriminate, però tu non sei una specie protetta, per cui se chiedi lavoro.. devi avere le **competenze**, cioè tu competi con altre persone. E **non è che scelgono te perché sei transessuale.**” (Elisa, MtF)

“Io prima di essere una persona trans, sono una **persona** e quindi voglio essere valutata prima come una persona, per le mie **capacità...** e per questo c'è.” (Sara, MtF)

Alcuni spunti di riflessione..

- Verranno approfonditi ulteriormente i nodi problematici legati alla vita lavorativa:
 - Ricerca del lavoro;
 - Colloqui di lavoro;
 - Documenti non conformi all'aspetto;
 - Visibilità;
 - Trattamenti discriminatori;
 - Rapporti con colleghi e colleghe;
 - Gestire la transizione sul lavoro;
 - Fare genere in modo consapevole/inconsapevole;
 - Ecc.

Riflessioni conclusive

“Allora, aziende come la mia [una multinazionale] la **gestiscono**.

[...] La gestione viene top – down. Io su questo non ho dubbi.

Top – down vuol dire che se tu hai una politica culturale, etica che accetta la **diversità**, qualsiasi essa sia, e ne fai di questa un **valore** che trasmetti e lo fai capire alle persone... funziona.

[...] Quindi, le aziende dovrebbero dotarsi di una **politica**, innanzitutto; il secondo passo è **educare i capi**.” (Elisa, MtF)

- Verranno anche analizzate le pratiche di gestione della diversità.
 - Presenza di politiche contro la discriminazione;
 - Presenza di politiche di inclusione;
 - Pratiche concrete citate;
 - Ruolo del management;
 - Consigli delle persone intervistate.