



Scheda informativa progetto Trans-Fair

In Svizzera nel 2014 il tasso di disoccupazione era del 4,5 per cento. Già nel 2012 Transgender Network Switzerland ha rilevato in un sondaggio che la disoccupazione tra le persone trans è sensibilmente più alta, e si attesta al 20 per cento circa. Allarmato da questo risultato nel 2014 il comitato TGNS ha dato il via al progetto «Trans-Fair» con l'obiettivo di realizzare un'analisi più approfondita sul tema persone trans nel mondo del lavoro, e successivamente elaborare dei provvedimenti per ridurre il tasso di disoccupazione delle persone toccate da tale fenomeno.

Per effettuare questa analisi approfondita l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) ha stanziato dei fondi. All'inchiesta hanno partecipato più di 140 persone trans e oltre 30 aziende di varie dimensioni.

Principali risultati dello studio

I risultati dell'inchiesta sono stati presentati nel giugno 2015 sotto forma di studio. I risultati ottenuti sono i seguenti:

- Il tasso di disoccupazione delle persone trans in Svizzera si attesta al 20 per cento ed è quindi quattro volte superiore alla media
- Il periodo di disoccupazione dura in media 20,2 mesi e si colloca quindi poco al di sotto della soglia di 24 mesi fino all'esaurimento del diritto all'indennità
- Il 30,8 per cento degli intervistati – vale a dire quasi un terzo – afferma di essere stato licenziato con la motivazione di essere trans
- Circa il 16 per cento delle aziende partecipanti ha affermato di non voler assumere una persona trans, perché teme complicazioni nel rapporto con colleghi_e e clienti
- Nell'ambiente lavorativo un terzo delle persone trans si presenta con il sesso assegnatogli alla nascita per paura di perdere il posto di lavoro a causa del coming out
- Circa il 25 per cento dei coming out sul posto di lavoro fallisce e il più delle volte porta al licenziamento a causa di mobbing o discriminazione
- Il 45 per cento delle persone trans non è sicuro su come affrontare il coming out sul posto di lavoro

- I datori di lavoro e gli uffici di collocamento non dispongono di sufficienti conoscenze ed esperienze nei rapporti con persone trans
- Solo il 27 per cento circa delle persone trans che cerca aiuto per pianificare il coming out è soddisfatto della qualità della consulenza
- La disoccupazione delle persone trans viene a costare allo Stato più di 60 milioni di franchi all'anno

Conseguenze della disoccupazione

L'alto tasso di disoccupazione e la durata della disoccupazione, e la conseguente percentuale di persone trans che esaurisce il diritto alle indennità provocano tanta sofferenza e povertà e creano danni all'economia nazionale. La situazione difficile porta spesso a disturbi psichici (p. es. depressione) e al ricorso all'indennità di disoccupazione o agli aiuti sociali. Con l'arrivo della disoccupazione, le esperienze professionali e le competenze maturate durante la formazione rimangono inutilizzate, l'autostima delle persone toccate è pari a zero.

Dai risultati dell'esame risulta che le persone trans siano gravemente penalizzate nel processo lavorativo. Sappiamo inoltre da altri studi europei che vi è un gender gap nella retribuzione pari al 20 per cento circa: una donna trans guadagna quindi il 20 per cento in meno rispetto a un uomo per lo stesso lavoro.

Quali sono le cause?

La situazione difficile che vivono molte persone trans nell'ambiente lavorativo è dovuta in gran parte alle seguenti cause:

- Un coming out sul posto di lavoro pianificato male porta spesso alla cessazione del rapporto di lavoro, per esempio a causa di mobbing
- La disinformazione, le paure e i conseguenti risentimenti da parte del datore di lavoro nei confronti del fenomeno trans dovute alla scarsa conoscenza ed esperienza delle organizzazioni
- L'insicurezza e il potenziale di conflitto nella procedura di selezione e nell'amministrazione del personale (p. es. se il nome che la persona trans vive non corrisponde al nome riportato nei certificati e documenti)

Gli intervistati hanno a più riprese ribadito l'importanza di pianificare bene il coming out, di affrontarlo in azienda secondo il principio «top down» (dall'alto al basso) e di trasmettere autostima e sicurezza di sé.

Esperienze positive

Quasi il 75 per cento degli intervistati ha mantenuto il suo posto di lavoro dopo il coming out, quindi non ha cambiato né datore di lavoro né attività all'interno dell'azienda. Il 25 per cento delle persone intervistate dopo il coming out ha cambiato datore di lavoro, di cui il 12 per cento mantenendo l'attività lavorativa precedente e il 13,3 per cento cambiando settore. Come motivo per il cambio del datore di lavoro viene menzionato più volte il mobbing con successivo licenziamento. Anche la transizione e il coming out sono spesso elencati quale motivo di licenziamento.

Nonostante le difficoltà riscontrate durante il coming out gli intervistati riportano per lo più esperienze positive: lo conferma anche il numero relativamente alto di persone che nella stessa azienda hanno fatto outing e sono rimaste. La maggior parte delle persone trans che ha fatto outing si è sentita appoggiata dai propri superiori e colleghi_e durante il processo. Inoltre il sostegno del datore di lavoro viene evidentemente percepito come più presente rispetto al supporto offerto dai colleghi_e. Il fatto che da parte delle aziende vi sia poca informazione sul tema trans – come risultato dall'intervista ai datori di lavoro – lo confermano anche le risposte dei dipendenti intervistati.

Sostegno al coming out e alla ricerca di lavoro

Volevamo sapere dalle persone trans intervistate se erano state aiutate per il coming out e la ricerca di lavoro e se l'aiuto era stato utile. Quasi il 30 per cento non ha ricevuto alcun sostegno per il coming out nel proprio ambiente di lavoro. Il 45 per cento degli intervistati ha chiesto la consulenza di amici e familiari, il 46 per cento si è rivolto a uno_a psicoterapeuta. Quasi nessuno è ricorso all'assistenza di un giurista. Solo l'8 per cento ha dichiarato di essere stato_a assistito_a dal_la responsabile del personale. I risultati allarmanti emersi dalle interviste condotte con entrambe le parti parlano chiaro: nelle aziende vi è pochissima conoscenza sul tema trans. Quale importante fonte di sostegno è stata nominata più volte l'organizzazione TGNS.

Quasi il 35 per cento delle persone trans disoccupate non ha chiesto assistenza per cercare lavoro. Circa il 48 per cento si è rivolto all'URC (ufficio regionale di collocamento), il 30 per cento circa ha chiesto aiuto ad amici e familiari e il 52 per cento a psicoterapeuti. Nessuno degli intervistati ha fatto ricorso alla consulenza di giuristi.

L'offerta di consulenza e gli aiuti alla ricerca di lavoro sono stati valutati insufficienti dalla maggior parte degli interrogati. Il 20 per cento ha affermato che la consulenza sia stata poco o per niente utile, il 13,3 per cento l'ha trovata incompetente e il 40 per cento ha risposto con «meglio che niente, ma non abbastanza professionale». Solo il 26,7 per cento si è dimostrato soddisfatto della consulenza.

Anche se circa il 75 per cento dei coming out sul posto di lavoro finisce bene: una quota del 25 per cento di coming out falliti è decisamente troppo alta. Lo studio dimostra che né datori di lavoro né terzi sono sufficientemente preparati per assistere le persone trans a effettuare il coming out e a sostenerle nel processo di inclusione nell'ambiente di lavoro.

Il progetto Trans-Fair

Dopo che l'UFU ha stanziato ulteriori sostanziali finanziamenti, che hanno reso possibile il progetto, nell'ottobre 2015 è stato lanciato il programma principale Trans-Fair. Inoltre, TGNS ha ricevuto sostegno in termini di risorse di personale da parte di note imprese svizzere: AXA Winterthur, Bâloise Life (Liechtenstein), Credit Suisse, Novartis, Posta, FFS, Swisscom hanno inviato collaboratori dei loro reparti di risorse umane e diversity management come membri del sounding board (comitato consultivo) del team di progetto. Fanno parte del comitato anche un rappresentante della commissione LGBT dell'Unione sindacale svizzera, una psicoterapeuta con esperienza nell'ambito trans e una professoressa di economia aziendale con indirizzo diversity management dell'Università di San Gallo. I responsabili del progetto sono riusciti – in collaborazione con l'UFU – a coinvolgere nel progetto anche rappresentanti di SECO e URC. Parallelamente è stato creato un team di progetto composto da tre persone, di cui due studiose in ambito gender. Attualmente l'intera squadra di progetto conta 20 persone.

Il progetto è unico nel suo genere a livello europeo sia per la sua complessità sia per il suo obiettivo in ambito trans, ovvero quello di realizzare e implementare strumenti e attività formative per tutte le persone e istituzioni coinvolte nel coming out, nell'inclusione e nella ricerca di lavoro di persone trans.

Transgender Network Switzerland è fiera di aver lanciato questo progetto unico non soltanto a livello nazionale e di esserne l'ente responsabile. TGNS auspica un miglioramento duraturo e sostanziale della parità di trattamento per le persone trans nel mondo del lavoro.