



Come sostenere il coming out di una persona trans nell'azienda?

La presente lista di controllo fornisce indicazioni su come, in qualità di collaboratori_trici del personale e in qualità di dirigenti potete offrire supporto ai_lle collaboratori_trici trans nell'ambito lavorativo.

Trans

Trans significa che l'identità di genere di un individuo non concorda con il sesso assegnatogli alla nascita. L'identità di genere può corrispondere completamente all'altro sesso oppure può collocarsi al di fuori della categoria solo maschile o solo femminile (la cosiddetta identità di genere non binaria).

Quali vantaggi ne derivano per la mia organizzazione?

- Un coming out sprigiona energia nella persona trans! Chi va a lavoro motivato e senza preoccupazioni è più efficiente e più produttivo.
- Un coming out ben organizzato permette di evitare inefficienze interne all'azienda e incentiva una buona collaborazione; un coming out ben pianificato e ben effettuato consente di evitare assenze dovute a malattia per periodi prolungati.
- Con un coming out ben pianificato e ben effettuato è possibile evitare costi di uscita e di reclutamento.

Il coming-out

Il coming out fa parte delle fasi più sensibili dell'adattamento di una persona trans alla propria identità di genere (transizione). Nell'ambiente lavorativo il coming out può essere inaspettato, può provocare disorientamento e, talvolta, può scatenare fenomeni di mobbing.

Che cosa è importante nella vostra funzione per far sì che un coming out nella vostra organizzazione abbia un esito positivo per tutte le parti coinvolte? Di seguito illustriamo alcune raccomandazioni che vi forniranno un valido aiuto. **Considerate i punti sotto indicati come raccomandazioni e non come soluzione universale. Nei singoli casi concreti sarà necessario adeguare la procedura alla situazione, in particolare alla posizione della persona interessata nell'azienda.**

Il colloquio personale:

- Trans è un tema delicato; presentatevi alla persona trans come persona di fiducia e mostrate stima
- Chiedete come la persona trans desidera che ci si rivolga a lei nell'ambito dei colloqui.
- La persona trans come desidera esternare la propria identità di genere?
- Ci sono persone sul posto di lavoro che sono già al corrente?
- Pensate alla vostra funzione di esempio in qualità di superiore!

Analizzare insieme il coming out ...

- Pianificate il coming out con la persona trans; per quanto possibile, lasciate che sia la persona interessata a strutturare il processo.
- Quando e chi si confida con il_a superiore (diretto_a) o con il_a collaboratore_trice del personale?
- Quali informazioni sul tema trans sono necessarie per i_lle collaboratori_trici? La persona trans si sente in grado di partecipare a una riunione informativa? (È consigliato). Sarebbe utile coinvolgere uno_a specialista esterno_a?
- Oltre a un colloquio informativo sono necessarie ulteriori forme di comunicazione?
- Quando deve essere effettuato il cambiamento esteriormente visibile della persona trans?

- Come viene disciplinato l'uso dei bagni e degli spogliatoi? Regola generale: la persona utilizza le strutture in cui si sente più a suo agio e nelle quali avverte un senso di appartenenza; se, in tal senso, i_Le collaboratori_trici non si sentono a proprio agio, devono rivolgersi a una persona di contatto.
- Quando vengono modificati i dati di contatto, le targhette del nome, i certificati di lavoro e il contratto di lavoro? Ciò non è possibile senza modificare lo stato civile.
- I nomi e lo stato civile vengono adeguati nelle assicurazioni sociali e nel conto salario?

... ed effettuarlo

- Organizzate una riunione informativa direttamente nell'ambiente lavorativo.
- Spiegate cosa significa trans; se in tale contesto vi sentite insicuri, invitate uno_a specialista esterno_a oppure consultate la documentazione di organizzazioni come Transgender Network Switzerland.
- Comunicate il momento a partire dal quale la persona trans desidera che ci si rivolga a lei con un determinato nome e pronome.
- Date ai_Le collaboratori_trici la possibilità di formulare domande.
- Offrite ore di ricevimento in particolare durante le prime quattro-sei settimane per prendere sul serio e chiarire le richieste dei_Le collaboratori_trici.
- Fate presente ai_Le collaboratori_trici l'obbligo di assistenza dell'azienda nei confronti degli_Le impiegati_e; non si tollerano discriminazioni.

Fase successiva al coming out

Dopo il coming out, per almeno tre mesi, informatevi sullo stato d'animo della persona trans e dei_Le collaboratori_trici interessati_e. Cosa si è svolto in modo positivo e cosa in modo negativo? Vi sono necessità di chiarimento?

Condizioni quadro giuridiche

Il datore di lavoro ha obblighi di assistenza nei confronti del proprio personale. Tali obblighi sono stabiliti legalmente dall'articolo 328 e segg. del CO e concretizzati per le persone trans con la Legge sulla parità dei sessi (LPar). L'aspetto centrale è costituito dalla protezione della personalità dei_Le lavoratori_trici. Che cosa significa questo per voi?

Mezzi di comunicazione

I mezzi di comunicazione sono rilasciati intestati al nome desiderato e al rispettivo sesso, senza necessità di un cambiamento del nome ufficiale e del sesso. In qualità di datori di lavoro siete tenuti a garantire che la transidentità dei_Le vostri_e collaboratori_trici rimanga segreta, salvo nel caso in cui sussistano obblighi interni o esterni all'azienda.

Infrastruttura specifica per il genere in azienda

In merito all'utilizzo di docce, bagni e guardaroba si devono tutelare i diritti della personalità della persona trans, nonché quelli degli_Le altri_e lavoratori_trici. Trovate una soluzione che sia attuabile nell'ambito delle condizioni dell'azienda in termini di spazio. La persona trans, inoltre, deve essere libera di indossare gli abiti di servizio in base alla propria identità di genere.

Protezione dal mobbing

Conformemente all'art. 3 LPar e all'art. 328 CO, i datori di lavoro sono tenuti a proteggere il proprio personale dal mobbing che viola la personalità. Inoltre sono tenuti per legge ad adottare le misure atte a proteggere la persona trans.

Certificati di lavoro

In qualità di datori di lavoro siete tenuti a rilasciare i certificati di lavoro intestati al nome scelto e in cui si indica il rispettivo sesso. L'identità di genere viene considerata un aspetto della vita privata degno di particolare protezione (art. 10, 13 Cost.; art. 8 CEDU). I documenti saranno pertanto rilasciati in modo tale che non ne risulti un outing forzato nei confronti di terzi.

Il certificato di lavoro deve fornire informazioni veritiere sulla prestazione erogata dal_la lavoratore_trice. Il rilascio di certificati intestati a un nome non ufficiale e in cui si indica il rispettivo sesso di una persona trans non viola questo obbligo di fornire informazioni corrispondenti a verità. I certificati di lavoro intermedi assegnati, senza riferimento a una nuova edizione, devono essere rilasciati nuovamente e intestati sulla base dei dati personali desiderati del_la lavoratore_trice interessato_a. In tal senso, non commettete alcun illecito in termini di falsità in documenti ai sensi del diritto penale (art. 251 CPS).

Contratto di lavoro

Su richiesta del_la lavoratore_trice interessato_a, dovete modificare il contratto di lavoro intestandolo al nome desiderato e indicando il rispettivo sesso, anche se non è stato (ancora) effettuato il cambiamento ufficiale del nome e dello stato civile.