

Come pianifico il mio coming out?

Un coming out ben riuscito sul posto di lavoro è di grande vantaggio per voi e per tutte le parti coinvolte. Voi stessi potrete vivere liberamente la vostra identità di genere e, grazie alla maggiore soddisfazione, potrete svolgere il lavoro in modo efficiente; il clima aziendale rimane intatto e, soprattutto, non dovrete cercare un nuovo impiego o addirittura trovarvi in una situazione di disoccupazione (temporanea).

Attualmente già tre quarti di tutti i coming out si svolgono con esito positivo. **Con l'obiettivo di aiutarvi nel processo, il presente opuscolo illustra diversi aspetti a cui riferirsi nella pianificazione del vostro coming out. Occorre tuttavia tenere presente che ogni processo avviene in modo individuale!** Siete voi a determinare lo svolgimento e i tempi!

Principi di base

- Normalmente è più facile effettuare il coming out nell'ambito del rapporto di lavoro esistente, piuttosto che cercare un nuovo impiego durante il processo di transizione.
- Il vostro datore di lavoro ha un obbligo di assistenza previsto per legge (art. 328 e segg. del CO).
- Avete il diritto di essere trattati con rispetto e secondo la vostra identità di genere (ad es. appellativo, utilizzo dei bagni e altro).
- I documenti non ufficiali possono essere rilasciati intestati al vostro nuovo nome già prima del cambiamento del nome ufficiale, incluso il contratto e i certificati di lavoro.
- Le persone appartenenti all'ambiente lavorativo spesso non immaginano che voi siete trans; per esperienza, tuttavia, si può constatare che molti si dimostrano aperti nei confronti delle persone trans.
- Non giustificatevi; **coinvolgete le persone che vi circondano, anziché limitarvi solo a informarle!**

Scegliete il_a giusto_a interlocutore_trice

Se presente, rivolgetevi in primo luogo a un_a collaboratore_trice della gestione della diversità o del personale. In una piccola organizzazione può essere il_a capo_a del personale o della sede o il_a direttore_trice. Fissate per e-mail un colloquio con oggetto «Questione personale» senza fare ancora riferimento al tema transizione.

Prima del colloquio riflettete sulle domande di seguito indicate:

- Cosa desiderate comunicare al_la vostro_a interlocutore_trice durante il primo colloquio?
- Quali domande potrebbe rivolgervi il_a vostro_a interlocutore_trice? Preparatevi prima.
- Riflettete su possibili soluzioni nel caso in cui vengano espresse perplessità durante il colloquio.

Può essere utile parlare con **uno_a specialista in materia di questioni trans** in merito alle riflessioni preparatorie.

Il primo colloquio

- Presentatevi indossando abiti (da lavoro) abituali.
- Comunicate alla persona di contatto la vostra transidentità e le questioni a essa correlate.
- Discutete della situazione attuale: Vi sono persone che sono già al corrente? Voci e dicerie?
- Concedete all'interlocutore_trice il tempo necessario per poter comprendere il vostro coming out; aspettate che vi sia una reazione; se si crea un clima di incertezza, la cosa migliore è reagire con un atteggiamento di apertura e mostrare possibili soluzioni; è controproducente assumere precipitosamente un atteggiamento difensivo.
- Tenete presente che forse il_a vostro_a interlocutore_trice non abbia avuto molto a che fare con la tematica trans; per ovviare in tal senso, potete anche portare un opuscolo informativo.
- Discutete insieme in merito ai passi successivi.

Coinvolgete il_a vostro_a capo_a!

Rendete partecipe il_a vostro_a superiore:

- I vostri superiori si adoperano a vostro favore.
- I superiori assumono una funzione di esempio: se loro si rivolgono a voi con il nome e il pronome corretto, faranno altrettanto anche i_le collaboratori_trici.
- I fenomeni di mobbing sono meno probabili se si possono evitare informazioni errate e incertezze da parte dei_le collaboratori_trici: se possibile, rivelate la vostra identità di genere dapprima ai superiori e non ai_le colleghi_e.

Definire una scaletta per il coming out

Pianificate il vostro coming out nell'azienda e verso l'esterno nel corso di ulteriori colloqui con la vostra persona di fiducia. In tale processo, un_a **specialista esterno_a in materia di questioni trans** può fornire un supporto prezioso a tutte le parti coinvolte. Si consiglia di chiarire le domande di seguito elencate:

- Come immaginate di effettuare il vostro coming out?
- Avete dei timori? Come affrontarli in modo costruttivo?
- Durante e/o dopo il processo di transizione siete in grado di svolgere lo stesso compito professionale? Quali sarebbero eventuali alternative realistiche equivalenti?
- Quali sono i passi necessari del coming out e quando devono essere effettuati? Definite insieme una scaletta che rappresenti il processo di coming out e illustri dove potrebbero emergere possibili difficoltà.
- Chi viene informato_a a livello interno/esterno, da parte di chi e come?
- Chi informa sulla transidentità? In tale contesto, svolgete un ruolo attivo?
- Chi risponde alle domande dei_le collaboratori_trici durante e dopo il coming out?
- Come viene regolamentato l'utilizzo delle toilette e degli spogliatoi?
- Quando vengono effettuati i cambiamenti del nome (ad es. dati contatto, contratto di lavoro)?

Il coming out in azienda

Il coming out nei confronti dei_le colleghi_e può svolgersi sotto forma di una riunione. L'importante è che sia presente il_a vostro_a superiore (cfr. «Coinvolgete il_a vostro_a capo_a!»). Si raccomanda anche la vostra presenza, ma potete comunque decidere voi se essere presenti e con quale aspetto mostrarvi. La nostra raccomandazione in tal senso è di presentarsi con l'aspetto «abituale».

In merito al coming out dovrebbero essere tematizzati i punti di seguito indicati:

- Cosa significa trans?
- Commenti e domande da parte delle persone presenti.
- Comunicare che verranno offerte ore di ricevimento dopo la riunione in cui si possono chiarire ulteriori domande; fare anche presente, tuttavia, che non sono ammessi commenti negativi.
- A partire da quando ci si deve rivolgere a voi con il nuovo nome e pronome e quando saranno effettuati i cambiamenti del nome.
- Ulteriori passi interni/esterni relativi al coming out.

Da non dimenticare: conclusione del coming out

Per un certo periodo di tempo, organizzate degli incontri con la vostra persona di contatto almeno a intervalli mensili per discutere in merito al vostro stato d'animo e all'atmosfera nell'ambito del team.

- Si sono verificati problemi imprevisti?
- Sussiste una necessità di intervento e/o chiarimento a livello interno/esterno?
- Ci si deve rivolgere a uno_a specialista esterno_a in materia di questioni trans?