

PERSONE TRANS SUL POSTO DI LAVORO



**TRANSGENDER
NETWORK
SWITZERLAND**

TGNS



Per ulteriori informazioni consultare
la pagina tgns.ch/transwelcome

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra
donna e uomo sostiene questo progetto
per mezzo degli aiuti finanziari in base
alla legge sulla parità dei sessi.

© TGNS 2020

- 3 Cosa significa trans?
- 7 Come sostenere il coming out
di una persona trans nell'azienda?
- 13 Come sostenere un_a collega trans?
- 15 Come pianifico il mio coming out?

Conto per donazioni (IBAN):
CH42 0900 0000 8567 9990 5

COSA SIGNIFICA 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). Un altro termine per indicare il concetto di trans è transidentità; il relativo aggettivo è transidentitario. Un asterisco * viene talvolta usato dopo «trans» per mostrare che sono incluse varie forme e auto-denominazioni dell'identità di genere.

In questo opuscolo utilizziamo il «gender gap». Il trattino basso rappresenta lo spazio per tutte le persone che non si trovano nel modello binario dei sessi.

L'elenco di seguito riportato è costituito da definizioni di termini generalmente usati e si propone di aiutare a utilizzare il linguaggio corretto come espressione di rispetto nel rapporto con le persone trans.

GLOSSARIO

Caratteristiche sessuali

L'insieme dei caratteri biologici e fisiologici che fanno sì che una persona sia definita – dal profilo medico – maschio, femmina o intersessuale.

Coming out

Indica il processo con il quale una persona rivela la propria identità di genere. Tale processo rappresenta per le parti coinvolte una sfida emotiva, dal momento che spesso la reazione dell'ambiente circostante non è prevedibile. Per questo motivo, nel processo di coming out è importante fornire sostegno alle persone trans nel modo migliore possibile.

Crossdresser

Persona che di tanto in tanto indossa abiti sulla base della propria identità di genere, poiché riesce solo in parte a identificarsi con il sesso attribuitogli sulla base delle caratteristiche fisiche. Questo modo temporaneo di esternarsi non presenta una motivazione sessuale. Un termine obsoleto per indicare tale concetto è travestito.

Donna trans

Persona a cui alla nascita è stato assegnato il sesso maschile in base al corpo, ma che ha un'identità di genere femminile.

Espressione di genere

Per espressione di genere si intende come una persona si manifesta e si esprime rispetto agli stereotipi di genere (p. es. abbigliamento, taglio di capelli,

linguaggio, andatura ecc.). La società distingue tra tipicamente maschile e femminile, anche se l'espressione di genere può cambiare nel corso del tempo e a seconda del contesto culturale.

Identità di genere

La percezione intima e personale di appartenere a un determinato sesso. Nelle persone trans l'identità di genere non corrisponde al sesso attribuito alla nascita. Una persona non binaria non riesce a identificarsi (esclusivamente) come femmina o come maschio.

Orientamento sessuale

La capacità di un individuo di sentirsi intensamente attratto a livello emotivo e sessuale da persone dello stesso sesso o di un altro sesso oppure di più sessi. L'orientamento sessuale non va confuso con l'identità di genere.

Persona cis

Persona nella quale l'identità di genere concorda con il sesso che le è stato assegnato alla nascita. Questo concetto viene utilizzato come distinzione rispetto al concetto di persona trans.

Sesso attribuito (o sesso ufficiale)

Il sesso di una persona è determinato alla nascita – solitamente dal personale medico – e il neonato viene registrato allo stato civile come maschio o come femmina. Le persone trans possono far cambiare questo sesso ufficiale successivamente.

Transgender

Concetto sovraordinato per indicare tutti gli individui la cui identità di genere non corrisponde (in parte) al sesso assegnato loro sulla base delle caratteristiche fisiche. Esso include quindi donne trans, uomini trans e crossdresser, nonché individui per i quali il modello binario dei sessi femminile e maschile non si adatta in termini di identità di genere.

Transizione

Descrive il processo che consiste nell'adeguare socialmente, fisicamente e/o giuridicamente il proprio sesso all'identità di genere.

Uomo trans

Persona a cui alla nascita è stato assegnato il sesso femminile in base al corpo, ma che ha un'identità di genere maschile.

Transfobia

Rifiuto e/o avversione percepita nei confronti degli individui trans. La transfobia può esternarsi in particolare come violenza fisica o verbale.

Transessuale/transessualità

Espressioni obsolete e fuorvianti perché denotano un orientamento sessuale e non l'identità di genere. Esse vengono sostituite con frequenza sempre maggiore dai concetti «persona trans», «donna trans» e/o «uomo trans» oppure, nel contesto medico, dalle formulazioni «incongruenza di genere» o «disforia di genere».

DENOMINAZIONI ADEGUATE	CONCETTI DA EVITARE
Persona trans, individuo trans, persona transgender, donna trans, uomo trans, trans e/o autodenominazione della persona	Ermafrodito, uomo-donna, ex donna/ex uomo, tranny, shemale, ladyboy
Donna cis/uomo cis	Donna/uomo normale, vera donna/vero uomo, femmina biologica/maschio biologico
Adeguamento o adattamento del sesso, adeguamento o adattamento fisico	Cambio di sesso, modificazione del sesso, metamorfosi, mutazione, trasformazione
Sesso assegnato alla nascita	Sesso originario, sesso biologico
Identità sessuale, identità di genere, genere di identità	Sesso desiderato, sesso opposto, altro sesso, nuovo sesso
È stato assegnato il sesso femminile, è stato assegnato il sesso maschile	Era una bambina/un bambino, era una donna/un uomo, ex donna/ex uomo, in passato era donna/uomo

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/le 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/le 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'utilizzo 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_lle 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_lle 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_lle 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.

COME SOSTENERE UN_A COLLEGA TRANS?

Un_a vostro_a collega si è dichiarato_a pubblicamente trans e desidera ora che ci si rivolga a lui_ei con un altro nome e pronomi e probabilmente cambierà anche il suo aspetto esteriore. È possibile che ciò rappresenti per voi una grande sfida. Non dimenticate, però, che un passo di questo tipo richiede moltissimo coraggio anche da parte della persona trans. Inoltre: capita di fare errori. Le scuse si possono esprimere e accettare. La situazione è nuova anche per voi e la persona trans ne è consapevole.

A seguito della transizione, una persona trans non cambia negli aspetti essenziali; il nucleo centrale della sua personalità continua a esistere e rimangono invariate anche le competenze, le capacità e i punti di forza.

È una questione di buone maniere trattare con riguardo una persona trans e manifestarle rispetto, anche se doveste provare nei suoi confronti un sentimento di insicurezza e rifiuto.

Ecco come potete sostenere il_a vostro_a collega mostrando stima:

Domandate!

Abbiate il coraggio di porre domande! Riflettete per capire a chi doveste rivolgervi: alla persona trans stessa? È la cosa migliore. A una persona di fiducia della vostra unità del personale? Alla direzione? Il chiarimento delle domande promuove la comprensione reciproca e crea quindi un clima di lavoro positivo.

Utilizzate l'appellativo corretto!

Ci si rivolge alle persone trans utilizzando il genere con il quale si identificano. Questo principio vale sempre a prescindere dai cambiamenti medici o giuridici. In caso di dubbio, chiedete al_a collega come desidera che ci si rivolga a lui_ei.

Siate solidali!

Esprimitelo il vostro malcontento riguardo a battute e osservazioni sprezzanti sugli individui trans o sul_a vostro_a collega.

Non rivelate pubblicamente la transizione di nessuno!

La transizione del_a vostro_a collega sarà trattata con riservatezza. Non devono esserne messi al corrente tutti. Non deve essere trasmesso neanche il vecchio nome.

Mostrate sensibilità!

Anche le persone trans hanno il diritto a una sfera intima. Le informazioni riguardanti i genitali, eventuali operazioni e la vita sessuale non vi riguardano affatto.

Trans non è tutto!

Non limitate il_a vostro_a collega solo all'essere trans. Anche una persona trans ha hobby, vari interessi e un'opinione su diversi temi.

Ritorno alla normalità!

L'essere trans di un_a collega non è un tema eterno. La routine lavorativa e il rapporto tra collaboratori_trici tornano nei binari abituali.

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_la 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_la 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_la 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_lle collaboratori_trici: se possibile, rivelate la vostra identità di genere dapprima ai superiori e non ai_lle 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? Definire 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_lle 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_lle 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?

**TRANSGENDER
NETWORK
SWITZERLAND**

TGNS

Monbijoustrasse 73
3007 Berna, Svizzera
www.tgns.ch