

TRANSESSUALISMO E LAVORO

Le persone transessuali e transgender nel mondo del lavoro



A cura di:
A.L.A. Milano Onlus
CGIL - Politiche Sociali Camera del Lavoro di Milano
O.N.I.G. - Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere
Studio Legale Rosiello Milano

Questo opuscolo, nato dall'esigenza di ampliare ed aggiornare l'edizione del 2004 di "Transessualismo e lavoro" (a cura di Crisalide Azione Trans onlus, CGIL-Settore Nuovi diritti, CERSSGOIG - Informagay), è stato realizzato da ALA Milano Onlus in collaborazione con CGIL, nell'ambito del Progetto di inclusione sociale "Via del campo", finanziato dalla Fondazione Cariplo. Si ringrazia l'O.N.I.G. e lo Studio Legale Rosiello per il contributo apportato.

Terza Edizione - gennaio 2011



**fondazione
cariplo**



**Osservatorio Nazionale
sull'Identità di genere**

INTRODUZIONE

Questo opuscolo ha lo scopo di gettare luce su vari aspetti che riguardano la transessualità nel mondo del lavoro, vuole essere uno strumento pratico e aggiornato rivolto innanzitutto ai/alle transessuali per conoscere i propri diritti ed essere soggetti attivi nel creare buone prassi nei rapporti con datori di lavoro e colleghi, ma è diretto anche ad una platea più vasta fatta di lavoratori e lavoratrici che condividono il posto di lavoro con una persona transessuale e, non ultimi, ai rappresentanti sindacali di tutte le categorie del lavoro.

Viene anche aggiornata una informativa relativa alle norme che regolamentano i diritti nei luoghi di lavoro e sono riportati semplici suggerimenti comportamentali per evitare atteggiamenti discriminatori, per facilitare il percorso di transizione sessuale e favorire un clima aziendale sereno e produttivo.

* * * *

COMUNICARE LA TRANSESSUALITA'

Il colloquio di lavoro è un evento delicato per chiunque lo sostenga: essere in una situazione in cui si viene valutati, cercare di dare una buona impressione di sé, entrare in sintonia con l'interlocutore, presentare il proprio curriculum in modo esauriente ed ottenere le informazioni utili sul lavoro per il quale ci si candida sono solo alcuni degli ingredienti di questo momento impegnativo; se a tutto ciò aggiungiamo l'insicurezza che una persona transessuale prova nell'essere in una condizione che la maggior parte delle persone difficilmente comprende e accetta si può intuire quanto ciò possa interferire con la lucidità necessaria ad affrontare serenamente questa circostanza. Saper comunicare la propria condizione di transessuale all'interlocutore diventa un passaggio indispensabile per eliminare tensioni ed imbarazzi e rappresenta un'occasione importante per la persona transessuale di porsi come soggetto attivo la cui condizione non è nascosta come se fosse una colpa o un problema, ma semplicemente una peculiarità di cui si può parlare apertamente favorendo in tal modo la buona riuscita del colloquio.

Di seguito vengono presentate alcune definizioni utili per iniziare a comprendere e comunicare la condizione di transessualità e transgenderismo.

DEFINIZIONI

TRANSESSUALE: persona che vive un disagio insopprimibile e continuativo rispetto al sesso in cui è nata. Questo disagio la porta cercare di cancellare tutti i segni del sesso di origine e di vivere un'identità di genere nella direzione sentita.

Le persone transessuali possono essere “Maschi transizionanti Femmine” (MtF), oppure “Femmine transizionanti Maschi” (FtM) in entrambi i casi, le persone transessuali si sottopongono a terapie ormonali per apparire fisicamente conformi al sesso di “elezione” vestono e si comportano secondo il genere scelto e al termine di un percorso di transizione, si sottopongono ad interventi chirurgici sui genitali. Alla fine di questo iter, che richiede in genere alcuni anni, la legge italiana (Legge 164/82) prevede che a queste persone siano rettificati i dati anagrafici e pertanto, ad avvenuta rettificazione, sono da considerarsi per legge appartenenti al genere sessuale scelto.

TRANSGENDER: persona che, pur provando analogo persistente disagio nel proprio sesso di origine, non desidera percorrere una transizione completa da un "sesso" all'altro.

Le persone transgender trovano il proprio equilibrio in una fase intermedia di transizione. Anch'esse generalmente assumono terapie ormonali femminilizzanti o mascolinizzanti (a seconda della direzione del percorso di transizione), vivono e si vestono secondo il genere di elezione senza sottoporsi a interventi chirurgici sui genitali.

PERCORSO DI TRANSIZIONE: si intende quel periodo in cui attraverso terapie ormonali ed eventuali trattamenti chirurgico-estetici, la persona transessuale o transgender abbandona l'aspetto fisico del proprio sesso di origine per acquisirne uno conforme alla propria identità psichica. Non per tutti il percorso è lo stesso e non tutti decidono di effettuare l'intervento chirurgico sui genitali (RCS: riassegnazione chirurgica del sesso).

Riportiamo un' estratto dal sito www.ONIG.it che tratta nel dettaglio le fasi del percorso di transizione:

- **l'introspezione:** la persona, a seguito del persistente disagio che sente col proprio corpo e col ruolo che deve condurre nella società, comincia a "formalizzare" le domande su di sé e la propria identità, e a sentire il bisogno di un confronto, su questi temi
- **il contatto coi professionisti:** in base a questo bisogno, la persona, o direttamente o attraverso le associazioni di utenti, arriva a contattare degli specialisti, con lo scopo di capire meglio se stessa/o o di ottenere terapie ormonali o chirurgiche.

Tale specialista può essere un psicologo/psichiatra o un'altra figura, ma in ogni caso l'utente viene rimandato ad un colloquio di tipo psicologico

- **il percorso psicologico:** è una delle fasi fondamentali del processo, anche se spesso viene vissuto come "obbligo" e pertanto non adeguatamente sfruttato dalle persone transessuali. Ha una doppia valenza, diagnostica e terapeutica/supportiva: la prima ha lo scopo di valutare correttamente la situazione e la "realtà" della condizione transessuale, visto l'impatto che i passi successivi possono avere sulla persona, mentre la seconda deve servire da "appoggio" alla persona per aiutarla nei momenti difficili del percorso che l'aspetta.

Le modalità possono essere molteplici e dipendono dall'impostazione teorico- clinica del professionista scelto dalla persona interessata, dall'offerta di un lavoro individuale o di gruppo, dalla lunghezza della lista di attesa, dalla frequenza degli incontri, dalla disponibilità o meno di un servizio pubblico.

Escluse problematiche psichiatriche, eventualmente attraverso visita psichiatrica apposita, il percorso psicologico continua in parallelo agli step successivi, accompagnando la persona, a seconda dei bisogni, fino alla riconversione chirurgica o anche oltre.

- **la terapia ormonale:** al termine dei primi sei mesi di percorso psicologico viene esaminata l'opportunità di autorizzare una terapia ormonale, in accordo con l'endocrinologo.

Lo scopo della terapia è quello di modificare i caratteri sessuali terziari (femminilizzare l'aspetto nelle MtF e mascolinizzarlo negli FtM), per quanto possibile, ed inibire manifestazioni fisiche proprie del sesso biologico di appartenenza (inibire/ridurre erezione ed eiaculazione, inibire il ciclo mestruale).

La terapia ormonale, o meglio i suoi effetti, sia fisici che psicologici, hanno anche una forte valenza "auto-diagnostica", in quanto tali effetti possono avere sul soggetto una spinta confermativa, o, al contrario, indurlo a riconsiderare tutto il percorso. In quest'ottica è stato dimostrato che, se protratta per un periodo limitato, la terapia è reversibile.

La terapia, con opportuni aggiustamenti e stretto controllo medico, continuerà poi per tutta

la vita, anche dopo l'eventuale riconversione chirurgica, per garantire un livello sostitutivo di estrogeni/androgeni normale per i vari aspetti metabolici.

- **il "test di vita reale"** (RLT, Real Life Test): la persona, sempre col supporto psicologico, in genere contestualmente all'inizio della terapia ormonale, inizia a "vivere" nel mondo come persona del sesso a cui sente di appartenere, adottando il ruolo di genere consono in termini di abbigliamento, comportamento, espressione ecc.

Anche questa fase è fortemente auto-diagnostica, in quanto attraverso di essa si deve dimostrare a se stessi e agli altri che si è in grado di vivere nel mondo reale nel genere scelto, sperimentandone onori e oneri, e non solo i "privilegi" stereotipati

- **l'iter legale:** nel caso la persona interessata richieda la riconversione chirurgica del sesso, trascorsi due anni dall'inizio del percorso psicologico, i professionisti che l'hanno seguita stilano delle relazioni sulla persona stessa e sul percorso effettuato. Queste verranno utilizzate a supporto della richiesta di autorizzazione all'intervento chirurgico, che deve essere inoltrata al Tribunale competente per residenza.

Il giudice, accettando le perizie di parte o sentito il parere di periti d'ufficio, può decidere se concedere l'autorizzazione con sentenza. Per come la legge 164 è comunemente interpretata, a valle dell'effettivo svolgimento dell'intervento chirurgico, viene effettuato un secondo ricorso, col supporto della cartella clinica che attesti l'avvenuto intervento, per ottenere, sempre dal Tribunale, la rettifica dei dati anagrafici, a cui segue la lunga attività di correzione di tutti i documenti (patente, licenze, titoli di studio, depositi bancari, bollette, atti di proprietà, etc.)

- **la RCS (Riconversione Chirurgica di Sesso)** (o SRS - Sex reassignment Surgery): ottenuta l'autorizzazione all'intervento, la persona richiede ad uno dei centri chirurgici che effettuano tale tipo di intervento di essere inserita nella lista d'attesa. L'attesa può avere una durata variabile da pochi mesi a molti anni, a seconda del tipo di struttura (pubblica o privata), dall'affluenza di utenza in quella specifica struttura, dal tipo di conversione (da uomo a donna o viceversa).

In ogni caso la fase chirurgica prevede l'asportazione degli organi genitali primari e secondari, e la ricostruzione, in gradi diversi, di strutture fisiche somiglianti il più possibile agli organi sessuali secondari del sesso desiderato (neo-vagina, neo-pene).

- **il re-inserimento sociale:** in generale inizia già all'epoca del Real Life Test, ma si completa a valle della conclusione dell'iter legale: si tratta di riconfigurare la propria vita in tutto e per tutto, da un punto di vista lavorativo, affettivo, relazionale, in senso lato - appunto "sociale", come membro del genere scelto. Lo scopo è quello di riuscire a conseguire l'affermazione completa del proprio progetto di vita e di cittadinanza attiva.

È questo forse un aspetto ancora un po' trascurato, da parte dei professionisti che si occupano più concretamente delle fasi precedenti, in quanto con la riassegnazione anagrafica l'iter si intende ormai concluso.

- **il "follow-up":** affinché il benessere della persona possa realizzarsi in modo compiuto e stabile nel tempo si ritiene necessario effettuare, oltre ai dovuti controlli legati a specifiche situazioni personali, tre incontri di follow-up generalizzati (a 6 mesi, 1 anno, 2 anni dalla RCS). Il follow-up ha la finalità di verificare l'inserimento sociale e le condizioni psicofisiologiche connesse con gli adeguamenti effettuati. Per quanto attiene alle terapie ormonali deve effettuarsi, in assenza di problemi particolari, almeno un controllo annuale per l'intero arco di vita. Questo è invece un aspetto trascurato dagli utenti, che, appesantiti da un iter già particolarmente lungo e faticoso, se ne vogliono liberare al più presto, e non ne riconoscono l'utilità, sia in termini di "informazioni di ritorno" utili per coloro che verranno dopo, sia per avere un supporto in alcune fasi della propria vita futura.

NORMATIVA CORRELATA E DOCUMENTI DI IDENTITÀ

Il transessualismo non è una condizione clandestina. Il percorso di transizione sessuale in Italia è regolato dalla **legge 164/82**, questa legge prende in considerazione il percorso legale che le persone transessuali devono intraprendere per ottenere la rettificazione anagrafica riguardo al proprio sesso di appartenenza.

L'attuale giurisprudenza non prevede la possibilità di modificazione dei documenti in assenza di un intervento di riattribuzione chirurgica dei genitali (R.C.S.), a differenza di quanto accade in Spagna, Germania e Gran Bretagna. Le persone transgender vivono pertanto, allo stato attuale delle cose, perennemente con documenti difformi dalla loro identità di genere e dalla loro apparenza. Tale situazione peraltro non si può considerare illegale poiché **i documenti di una persona transessuale o transgender in transizione, seppur dissonanti dall'aspetto fisico del suo possessore, sono validi a tutti gli effetti di legge.**

NORME ANTIDISCRIMINATORIE DI PROTEZIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI TRANSESSUALI E TRANSGENDER

L'area legislativa in materia è in continua evoluzione. Da una situazione di carenza, per la quale storicamente le persone transessuali non godevano di alcuna tutela rispetto al diritto al lavoro e finivano spesso per essere licenziate e/o non assunte in ragione della loro condizione, ci sono stati dei cambiamenti con la Sentenza della Corte di Giustizia Europea «P. v. S. and Cornwall County Council del 30 aprile 1996 di cui si riporta per intero l' "abstract":

“In considerazione dello scopo della direttiva 76/207, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, l'art. 5, n. 1, di detta direttiva **osta al licenziamento di una persona transessuale per motivi connessi al suo mutamento di sesso.** Infatti, poiché il diritto di non essere discriminato a causa del proprio sesso costituisce uno dei diritti fondamentali della persona umana, la sfera d'applicazione della direttiva non può essere ridotta alle sole discriminazioni dovute all'appartenenza all'uno o all'altro sesso, ma si estende alle discriminazioni determinate dal cambiamento di sesso. Invero queste sono basate essenzialmente, se non esclusivamente, sul sesso dell'interessato, giacché licenziare una persona per il motivo che intende subire o ha subito un cambiamento di sesso significa usarle un trattamento sfavorevole rispetto alle persone del sesso al quale era considerata appartenere prima di tale operazione.”

In altri termini la corte di giustizia ha stabilito che **le persone transgender e transessuali sono tutelate dalle disposizioni che vietano la discriminazione sessuale.**

Tale orientamento è stato di recente notevolmente rafforzato e ribadito dalla stessa corte, la quale in “K.B. v National Health Service Pensions Agency and Secretary of State for Health” ha stabilito che il mancato riconoscimento della pensione di reversibilità alla persona transessuale, in quanto conseguenza del mancato riconoscimento da parte di alcuni stati del nuovo sesso e dell'impossibilità di contrarre matrimonio, costituisce una violazione dell'articolo 141 del Trattato dell'Unione Europea, che riconosce il principio della parità di retribuzione di uomini e donne, e della direttiva 75/117/CE, la cosiddetta Equal Pay Directive.

Le norme che in Italia vietano la discriminazione sessuale e promuovono le pari opportunità e che pertanto trovano applicazione alle persone transessuali e/o transgender, sono:

- **Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198** «codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a

norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n.246, che prevedeva il riassetto normativo in materia, con « **l'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione** in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione»

- **Decreto legislativo 9/07/2003, n. 216** che ha recepito la direttiva CEE 200/78 in materia di divieto di discriminazioni anche per ragioni di orientamento sessuale;
- **Legge n. 300 del 20/05/1970** «Statuto dei lavoratori», relativamente all'art. 8 «divieto di indagini sulle opinioni» ed all'articolo 15 che vieta i comportamenti discriminatori. Particolarmente importante sottolineare che **l'articolo 8 dello Statuto dei lavoratori** vieta, a partire dalla fase dell'assunzione (e dei colloqui preliminari all'assunzione) le indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore: qualsiasi indagine volta a scavare nella vita privata del/la candidato/a o del/la dipendente transessuale, anche allo scopo di sapere se la persona è transessuale, perciò illecita.
- **TU 81/2008** e successive modifiche che **all'art. 28** stabilisce la necessità di prevenire lo stress da lavoro anche con riguardo a quello legato alle differenze di genere;
- **Legge n. 108 del 11/05/1990** «disciplina dei licenziamenti individuali».

La **legge n. 306 del 31/10/2003 (Legge comunitaria 2003)** conferisce la delega al governo per attuare nell'ordinamento italiano la direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro; le nuove disposizioni ampliaranno la definizione di discriminazione diretta ed indiretta, vieteranno espressamente le molestie sessuali, modificheranno le disposizioni che disciplinano la tutela giurisdizionale (inclusa la legittimità all'azione per associazioni e organizzazioni) e gli organismi di parità, introdurranno nuove disposizioni per favorire il dialogo sociale.

Infine, **l'articolo 10 del decreto legislativo n. 276 del 10/09/2003** vieta «alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori.

Anche con il loro consenso», in base, tra gli altri, al sesso, all'orientamento sessuale ed allo stato di salute, di «trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo».

BUONE PRASSI SUL LUOGO DI LAVORO

Di seguito vengono illustrati suggerimenti pratici per favorire un sereno inserimento della persona trans nell'ambiente di lavoro, anche in questo caso sarebbe bene che fosse la persona transessuale stessa a conoscere e proporre tali prassi ai propri superiori.

RIVOLGERSI ALLA PERSONA TRANSESSUALE CON IL GENERE CORRETTO

La prima fonte di imbarazzo quando ci si trova di fronte a una persona transessuale è non sapere se rivolgersi a lei al maschile o al femminile. Ecco la soluzione: è opportuno rivolgersi alla persona utilizzando il genere che lei ha scelto, quindi parlando al femminile per un maschio transizionante femmina (MtF) ed al maschile per una femmina transizionante maschio (FtM).

Sarebbe opportuno che in un ambiente di lavoro, qualora nascessero difficoltà in tal senso, la persona transessuale stessa spiegasse al proprio interlocutore come desidera essere chiamata.

DOCUMENTI AZIENDALI: conciliare riconoscibilità e tutela della privacy

In assenza di una normativa specifica, l’Azienda deve contemperare due diversi aspetti solo apparentemente incompatibili tra loro. Ovvero: il rispetto della privacy del/la dipendente e la necessità di non dichiarare il falso riguardo ai dati anagrafici del/la proprio/a dipendente.

In particolare, il decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali, definisce all’articolo 4 i dati sensibili *, tra i quali vi sono stato di salute e vita sessuale. La situazione del transessualismo del lavoratore costituisce un dato sensibile sotto questi due aspetti, il datore di lavoro ha pertanto l’obbligo di non diffondere dati sensibili del/la proprio/a dipendente transessuale; ciò si pone in particolare rispetto ai terzi, quali ad esempio i clienti e gli altri dipendenti.

Come assolvere a questo obbligo di legge dell’Azienda senza rischiare di cadere nel reato di falsa dichiarazione di identità verso soggetti terzi? La soluzione in realtà è piuttosto semplice: sarà sufficiente per il datore di lavoro far produrre al/la dipendente transessuale un’**autocertificazione** (od eventualmente un “atto notorio”) nella quale sia dichiarato il proprio percorso di transizione sessuale, il proprio nome anagrafico ed il proprio nome d’uso corrente e nel quale si confermi che i due nomi corrispondono ad un’unica ed identificabile persona.

In questo modo tutti i documenti interni aziendali (badge nominativo, rubrica telefonica interna, lista dei dipendenti, login di computer, e-mail aziendali ecc.) potranno essere intestati al nome d’uso del/la dipendente transgender o transessuale senza incorrere nel rischio di dichiarare il falso.

Il/la dipendente transessuale o transgender dovrà quindi essere presentato/a ai propri clienti con il nome relativo al genere scelto, in quanto potrà comunque essere sempre identificabile per le sue responsabilità.

Il nome anagrafico sarà pertanto usato esclusivamente per i documenti di rilevanza legale (statino paga, contributi pensionistici, ecc.).

Ciò che comunque farà fede nell’identificazione legale del/la dipendente sono il “numero di matricola” ed il codice fiscale che restano entrambi immutati.

Se il/la lavoratore inizia la transizione quando è già dipendente, ovviamente, la tutela della privacy non potrà essere estesa a quei colleghi che conoscevano la persona in precedenza.

Se invece il/la lavoratore è assunto/a quando è già in percorso di transizione, sarà opportuno che tale informazione non sia rivelata (se non all’eventuale “ufficio risorse umane”).

UTILIZZO DEI SERVIZI IGIENICI E DEGLI SPOGLIATOI

Per una persona transessuale non ancora riassegnata chirurgicamente o per una persona transgender, la scelta dell’utilizzo dei bagni e/o degli spogliatoi è spesso fonte di discriminazione

* D.Lgs 196/03, Art. 4: i dati sensibili sono tutti quei “dati personali idonei a rivelare l’origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l’adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale”. Tali dati possono essere oggetto di trattamento solo se “autorizzato da espressa disposizione di legge nella quale sono specificati i tipi di dati che possono essere trattati e di operazioni eseguibili e le finalità di rilevante interesse pubblico perseguite”. Inoltre, ai sensi dell’articolo 22, i dati relativi alla condizione sessuale e allo stato di salute devono essere conservati separatamente, ed in particolare è fatto divieto di diffondere i dati idonei a rivelare lo stato di salute.

e umiliazione ed anche le Aziende si trovano in difficoltà di fronte a questa problematica. Salvo che l’Azienda non disponga già di servizi igienici unisex per i propri dipendenti, la scelta ottimale – nel rispetto della dignità della persona transessuale o transgender è:

- l’utilizzo dei bagni/spogliatoi femminili per una transessuale “Maschio transizionante Femmina” (MtF).
- l’utilizzo dei bagni/spogliatoi maschili per un transessuale “Femmina transizionante Maschio” (FtM).

SUGGERIMENTI PER CONCILIARE L’ATTIVITA’ LAVORATIVA CON IL PERIODO INIZIALE DI TRANSIZIONE

Il percorso di transizione comporta una modificazione dei tratti somatici richiede ovviamente un certo periodo di tempo. Si tratta di un periodo delicato, fonte di soddisfazione ma anche spesso di ansie che possono rendere più fragile la persona trans. Un ambiente di lavoro ostile o situazioni di «mobbing» possono inasprire questo passaggio sino al punto di mettere a repentaglio la salute del/la dipendente, con tutte le conseguenze del caso.

Suggeriamo in questi casi alcune strategie di comportamento da mettere in atto previi accordi tra dipendente e Azienda:

- 1 Se il/la dipendente transessuale ha contatti con la clientela, è possibile – per il periodo iniziale di transizione – concordare un’applicazione diversa della/o stessa/o, solo nel caso che questo corrisponda a una esigenza profonda della persona interessata. In nessun modo questa momentanea distrazione della dipendente dai propri compiti può comunque diventare permanente: in altre parole, la persona deve avere le garanzie di conservazione della propria precedente applicazione.
- 2 Qualora l’Azienda lo preveda e il/la dipendente sia d’accordo, per il periodo iniziale della transizione – e solo per quel periodo – è possibile, se l’azienda lo prevede, applicare il/la dipendente a mansioni di “telelavoro”.

NB: per «periodo iniziale di transizione» si intende un periodo che può variare da sei mesi a – massimo – un anno.

AZIONI POSITIVE NEI CONTRATTI DI LAVORO E NELLE POLICY AZIENDALI

Come già ampiamente argomentato la transizione da un genere all’altro è un processo che richiede del tempo, con implicazioni mediche generalmente significative, oltre ad ingenti risorse economiche da parte del/la dipendente transessuale; sarebbe pertanto opportuno che i Sindacati di categoria e le Aziende, concordassero alcune azioni positive nei confronti delle persone transgender e transessuali, nei CCNL e nelle «policy aziendali». In modo particolare sarebbe auspicabile che:

1. Nei CCNL venga prevista la possibilità di cessione del maturato del «trattamento di fine Rapporto» al fine di consentire alla persona transgender/transessuale di reperire le risorse economiche per la propria transizione (ad esempio tutti gli interventi cosmetico/chirurgici eventualmente necessari ad una migliore e più rapida conformità di aspetto con il sesso di elezione);
2. Nei CCNL venga prevista una specifica norma antidiscriminazione per le persone transessuali e transgender o che tali realtà siano inserite tra le altre condizioni di «non discriminazione»;
3. Nei CCNL venga inserita una disposizione che contempli «l’aspettativa retribuita per moti-

vi di salute inclusi gli interventi di tipo chirurgico – estetico necessari al percorso di transizione». La disposizione potrebbe anche essere una norma integrativa del CCNL o una comune dichiarazione d'intenti delle parti

È facilmente intuibile che l'inserimento di queste semplici norme nei CCNL e nei rapporti Azienda/dipendente rappresentino una convenienza sia per il lavoratore transessuale, sia per l'Azienda.

CONCLUSIONI

Abbiamo realizzato questo opuscolo perché crediamo che conoscere i propri diritti e saper comunicare la propria condizione siano per la persona transessuale indispensabili strumenti per tutelarsi e per gettare le basi di un sereno inserimento sul luogo di lavoro, un'informazione corretta è anche la base migliore sulla quale far germogliare idee il più possibile libere da pregiudizi. L'intento di questo lavoro è di iniziare a svelare una realtà troppo spesso celata o guardata da prospettive distorte che generano esclusione sociale e marginalità affossando le risorse di persone il cui accesso al mondo del lavoro sembra ancora solo formalmente sgombro da ostacoli.

SERVIZI DI RIFERIMENTO A MILANO PER ATTIVITÀ DI MEDIAZIONE TRA DATORE DI LAVORO E DIPENDENTE TRANSESSUALE:

ALA Milano Onlus è un'associazione no profit che, tramite lo Sportello Lavoro e lo Sportello Trans, si occupa di incrocio domanda-offerta lavoro e di sostegno all'inserimento lavorativo per fasce deboli. In particolare da anni sostiene l'ingresso delle persone transessuali nel mondo del lavoro svolgendo attività di supporto individuale e di mediazione con le aziende.

Contatti:

Tel. 02 89516464 - www.alainrete.org - <http://www.alainrete.org/sportellotrans.html>

UFFICIO POLITICHE SOCIALI

Centro Gay

Il Centro Gay è un servizio di consulenza per lavoratori e lavoratrici omosessuali e transessuali contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro. L'attività del Centro si articola come segue:

- supporto telefonico di ascolto dei casi di discriminazione o molestia nei luoghi di lavoro;
- fornire informazioni e modalità comportamentali per la tutela o la prevenzione dalle forme di discriminazione in ambito lavorativo;
- colloqui individuali su appuntamento;
- tutela sindacale e legale;
- servizio di consulenza ai delegati sindacali sulle problematiche relative alla discriminazione per orientamento sessuale.

Si riceve su appuntamento il martedì e il giovedì mattina, dalle 9.00 alle 13.00
tel. 0255025301 - email: massimo.mariotti@cgil.lombardia.it