

TRANSESSUALISMO:
buone prassi nei
luoghi di lavoro



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, CERGOIG- 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**

Transessualismo: buone prassi nei luoghi di lavoro

Questo documento ha lo scopo di comunicare un'informazione preliminare ad amministratori, datori di lavoro, manager, capi servizio e responsabili del personale su tutte quelle persone che vengono definite transessuali o transgender.

Non vuole essere un'introduzione del transessualismo in senso lato, per il quale le persone interessate sono invitate a leggere altre pubblicazioni a riguardo, ma un prontuario di buone prassi per accogliere al meglio dipendenti che presentano questa caratteristica e **favorire un clima aziendale sereno e produttivo**.

• DEFINIZIONI UTILI

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 sessuale 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 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.

Per "periodo iniziale di transizione" si intende un periodo che può variare da sei mesi a – massimo – un anno.

1. "UN O UNA TRANSESSUALE?"

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).

2. NORMATIVA CORRELATA

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**.

3. DOCUMENTI AZIENDALI

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.

* 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.

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").

4. QUANDO IL/LA DIPENDENTE INIZIA IL PERCORSO DI TRANSIZIONE MENTRE E' GIA' IN AZIENDA

Qualora la persona transgender o transessuale inizi il percorso di transizione quando è già dipendente dell'Azienda o decida comunque di rivelare la propria condizione, il datore di lavoro può mettere in atto alcune azioni positive al fine di garantire la miglior integrazione possibile con il resto del personale e con i quadri aziendali.

In accordo con la persona interessata, una semplice circolare interna in cui si informa il personale del cambiamento in atto riguardante il/la dipendente transessuale o transgender ed in cui indica il nome con cui verrà d'ora in poi presentato/a in Azienda, può essere un atto sufficiente in alcuni casi.

Qualora un semplice annuncio non risulti sufficiente, l'Azienda, attraverso i suoi dirigenti può accompagnare i dipendenti a sviluppare un atteggiamento positivo verso questo evento, eventualmente rivolgendosi a particolari enti* che svolgano attività di mediazione sul luogo di lavoro.

5. 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 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).

CONCLUSIONI

Crediamo che semplici azioni di “buon senso” possano facilitare l’inserimento lavorativo di persone transessuali o transgender. Un trattamento comprensivo della particolare condizione della persona trans favorisce un clima di lavoro positivo e di reciproca solidarietà tra i dipendenti, garantendo così per tutti un miglioramento della serenità ambientale e di conseguenza della produttività generale. Una sensibilità dell’azienda in tale direzione può migliorarne l’immagine in termini di apertura, innovazione e rappresentare un’opportunità di crescita.

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