

INSERIMENTO
LAVORATIVO DI
PERSONE **TRANS**
E **GENDER NON
CONFORMING**

PROCEDURE
E **BUONE
PRATICHE**



INTRODUZIONE

Questo opuscolo si pone l'intento di offrire una panoramica riguardo una fascia di popolazione composta da persone transgender, non binarie e di genere non conforme relativamente all'accesso al mercato del lavoro (in fondo troverete un glossario che spiegherà la terminologia utilizzata in questo documento). Nello specifico si vogliono fornire delle buone pratiche al fine di promuovere una migliore integrazione e accoglienza delle persone trans nel contesto lavorativo (per brevità useremo solo il termine "trans" ma si intende parlare delle tre categorie sopra menzionate). Più concretamente si tratta di costruire procedure amministrative e ambienti lavorativi in grado di garantire efficaci sistemi di gestione e di partecipazione nei diversi ambiti di policy. Creare un ambiente in cui il lavoratore/la lavoratrice trans possa sentirsi a proprio agio anche nella propria identità di genere all'interno del contesto lavorativo significa produrre dei risultati positivi in termini di fiducia e integrazione.

**L'INCLUSIONE PORTA
RISULTATI POSITIVI IN
TERMINI DI FIDUCIA
E INTEGRAZIONE**

Il lavoro funziona da motore di integrazione sociale, essendo uno dei principali elementi che determinano la linea di confine fra integrazione ed emarginazione sociale di un individuo. Ciò sembra essere ancora più vero per le persone trans, che nel mondo del lavoro subiscono ancora forti discriminazioni.

È possibile individuare due dinamiche discriminanti statisticamente rilevanti: quella della discriminazione di ingresso nel mercato del lavoro e quella del mobbing orizzontale o verticale.

La prima modalità discriminatoria si esplicita in sede di colloquio di lavoro, dove la persona transgender, che viene identificata come tale in ragione dell'aspetto fisico, del look o di

documenti di riconoscimento non conformi al genere di elezione, nella maggioranza dei casi vede respinta la propria candidatura.

**LE PERSONE TRANS,
NON BINARIE E DI GENERE
NON CONFORME, SUBISCONO
FORTI DISCRIMINAZIONI.**

In particolare l'associazione ricorrente a livello di immaginario collettivo tra la condizione trans e il sex work costituisce uno fra gli ostacoli nell'accesso al lavoro che penalizza l'intera popolazione trans.

**"PASSING" SIGNIFICA
PRESENTARSI O ESSERE
PERCIPITE CON IL
GENERE SCELTO**

La seconda modalità discriminatoria si lega alla particolarità principale e più evidente della condizione trans sul posto di lavoro, il *passing*. Quella trans è infatti una condizio-

ne che molto spesso non può prescindere dal rendersi pubblica e tale visibilità ha sempre conseguenze tangibili sugli aspetti della vita affettiva, familiare e anche lavorativa, ponendo nell'immediato le persone interessate a rischio di discriminazione.

L'ambito lavorativo si mostra di particolare criticità per le persone trans in ogni sua fase, dall'accesso al lavoro fino alla fase conclusiva (ad es. il licenziamento o le dimissioni). Infatti sono tra le più marginalizzate ed escluse dal mondo del lavoro e questo causa una segregazione occupazionale che in moltissimi casi vede costrette queste persone a



ricorrere al sex work come unica strada percorribile per potersi sostenere economicamente. L'esercizio del sex working ha rappresentato per anni l'unico mezzo di sussistenza per la maggioranza delle persone trans soprattutto transfemminili (ovvero persone che transizionano dal genere maschile al genere femminile) divenendo anche un importante strumento di autoriconoscimento sociale. Questa forma di segregazione ha contribuito ad aumentare un fortissimo pregiudizio nei confronti del quale movimenti e associazioni di persone trans si impegnano in una battaglia politica e culturale su due livelli: verso l'esterno, contro la discriminazione e il pregiudizio che mantengono queste persone fuori dai circuiti lavorativi e verso la stessa popolazione trans per impoterarle nella questione dell'inserimento lavorativo. Dal punto di vista giuridico ci sono state importanti evoluzioni e riconoscimenti in Italia in merito alla riassegnazione di sesso e genere anagrafico, grazie alla

**UNA BATTAGLIA POLITICA
E CULTURALE CONTRO LA
DISCRIMINAZIONE E IL
PREGIUDIZIO CHE RELEGA
QUESTE PERSONE FUORI
DAI CIRCUITI LAVORATIVI**

legge 164 del 1982 e a una sentenza della Corte di Cassazione del 2015. La distanza temporale e i caratteri dei due provvedimenti riflette il mutamento culturale delle identità trans nel corso degli ultimi decenni. Nel giudizio è possibile chiedere l'autorizzazione per l'intervento di riassegnazione chirurgica del sesso e la rettifica del nome e del genere anagrafico oppure è possibile domandare solamente il cambio dei documenti anagrafici. Questa seconda opzione è divenuta possibile a seguito della sentenza del 2015 sopra menzionata, che stabilisce che, per la riassegnazione del nome e del genere anagrafico, non è necessario o obbligatorio l'intervento di riassegnazione chirurgica del sesso. Questo perché la legge 164 dice espressamente "quando" e "solo se" è necessario il Giudice dispone l'autorizzazione all'intervento chirurgico. Ciò significa che, se la persona ha raggiunto il proprio benessere psico-fisico e dimostra la propria immedesimazione nel genere percepito e vissuto come "irreversibile" non è obbligatorio che effettui tutti gli interventi chirurgici e può ottenere il cambio del nome e del genere anagrafico anche se non si è operata o decide di non operarsi. È possibile, infatti, che la persona trans non sia intenzionata a modificare i propri caratteri sessuali per via chirurgica e dunque, nel caso in cui la persona non voglia, non intenda o non possa operarsi, potrà richiedere il mutamento del nome e del genere anagrafico.



LA PERSONA TRANS PUÒ NON VOLER MODIFICARE I PROPRI CARATTERI SESSUALI PER VIA CHIRURGICA E RICHIEDERE UGUALMENTE IL MUTAMENTO DI NOME E GENERE ANAGRAFICO.

A questa parte introduttiva rispetto a cosa significhi per una persona trans o di genere non conforme relazionarsi con il mercato del lavoro e cosa in realtà c'è dietro a livello sociale e di immaginario collettivo che ne impedisce l'accesso, seguiranno una serie di suggerimenti e buone pratiche per accogliere, integrare e favorire l'inserimento lavorativo di questo specifico target di persone.

CV E COLLOQUIO

Uno degli aspetti più problematici legati alla condizione trans e non conformità di genere in ambito lavorativo riguarda sicuramente la **gestione dell'incongruenza tra nome anagrafico e nome di elezione e tra genere assegnato alla nascita e genere esperito in sede di invio del curriculum**, che può cambiare da persona a persona a seconda anche del percorso di affermazione di genere intrapreso (percorso di transizione medicalizzato, non medicalizzato, iter legale di rettifica anagrafica concluso o meno, ecc.) oppure dell'identità di genere (binaria, non binaria o non conforme).



Potresti trovarti tra le mani un cv di una persona trans e non sapere come riconoscerlo o eventualmente come comportarti in fase di colloquio.

La scelta del tipo di cv da inviare e la presentazione che la persona decide di fare di sé stessa è strettamente individuale e varia molto da come una persona si sente maggiormente a proprio agio, oppure potrebbe voler evitare situazioni spiacevoli e discriminatorie. Se una persona ha già concluso il percorso di rettifica anagrafica potresti non accorgerti mai della sua esperienza di transizione: questa casistica non rientra nell'oggetto di questo opuscolo. **Molte persone trans invece si trovano in una situazione di incongruenza tra nome e genere anagrafici, cioè riportati sui documenti e nome e genere di elezione, cioè scelto dalla persona sulla base della propria percezione di genere.** I motivi di questa incongruenza sono molteplici: l'iter di rettifica anagrafica richiede molto tempo, la persona potrebbe averlo iniziato ma non ancora concluso; l'iter richiede dei costi elevati e non sempre le persone possono sostenerli; la persona potrebbe non essere interessata a questo tipo di percorso di rettifica. In tutti questi casi è comunque opportuno rispettare l'identità di genere esperita dalla persona.

Riportiamo di seguito alcune delle casistiche più frequenti:

CASO 1

Cognome, nome anagrafico, la scritta *alias* e a seguire il nome di elezione

In questo caso la persona **sta cercando di esplicitare la sua condizione trans dandoti delle indicazioni sul pronome e nome con i quali preferisce essere chiamata**. Il genere dei pronomi da usare è relativo al nome dopo la parola *Alias*, vale a dire il nome scelto dalla persona coerentemente con il genere percepito.

Se non riesci a evincere il genere dal nome perché non esplicitato nel cv o perché straniero, puoi chiedere in sede di colloquio direttamente alla persona come vuole essere chiamata e con quale pronome. Questa tecnica in alcuni casi è usata dalla persona stessa per selezionare le aziende o comunque evitare di perdere tempo o incorrere in situazioni discriminatorie.



Rossellini
Matteo
Alias Francesca

Contatti

 Bologna, Italia

 rossellini.francesca@gmail.com

 (+39) 06 06 06 06 06

CASO 2

Cognome e nome di elezione

Alcune persone potrebbero optare per questo tipo di presentazione. Senza voler generalizzare eccessivamente è una tecnica utilizzata per mettere **in secondo piano la condizione trans e dare maggiore visibilità alle competenze lavorative rispetto alla candidatura presentata**. È una tecnica molto utilizzata da persone che hanno subito diverse discriminazioni nell'accesso al lavoro anche per capire se sono le competenze inadeguate o se è la loro condizione trans a essere indesiderata.

Probabilmente per tutta la durata del colloquio fino alla presentazione dei documenti di identità al momento della stipula del contratto potresti non accorgerti di star parlando con una persona trans. Succede spesso, anzi spessissimo, che a fronte di feedback molto positivi dopo il colloquio e proposte di assunzione, che la persona senta poi respinta la propria candidatura sulla base di motivazioni inconsistenti che emergono al momento della presentazione dei documenti non ancora rettificati, quindi nel momento in cui si rende evidente l'incongruenza pertanto tra genere anagrafico e genere esperito. Quello appena descritto è un comportamento discriminatorio.

Se hai valutato le competenze della persona adeguate al tipo di mansione che stai cercando assumila e leggi questa guida per capire come creare un ambiente di lavoro accogliente e inclusivo.

Considera anche che presentandosi con il genere e nome di elezione la persona dimostra di avere una grande sicurezza rispetto alla sua professionalità e che sarà probabilmente capace di inserirsi in un gruppo di lavoro in maniera dinamica.




**Rossellini
Francesca**

Contatti

 Bologna, Italia

 rossellini.francesca@gmail.com

 (+39) 06 06 06 06 06

CASO 3

Cognome e nome anagrafico

In questa presentazione del cv potrebbero esserci varie casistiche:

1) La persona che si presenta al colloquio potrebbe esperire, cioè rendere visibile agli altri, un genere diverso da quello indicato nel curriculum o desumibile dal nome anagrafico. In tal caso in fase di reciproca presentazione è **opportuno prestare molta attenzione a come la persona si riferisce a sé stessa e adeguarsi al linguaggio e ai pronomi utilizzati**. A seconda di come procede il colloquio o in caso di una non chiara percezione attraverso l'ascolto si può chiedere chiaramente alla persona come preferisce che ci si rivolga a lei. Sempre seguendo l'andamento del colloquio cercando di far sentire la persona a suo agio e concentrandosi comunque sulle competenze, se nella tua azienda è già presente la carriera Alias (vedi sotto) si può informare la persona di questa possibilità in modo da creare fin da subito un clima di fiducia e accoglienza.




2) La persona che si presenta al colloquio potrebbe non avere un aspetto caratterizzato rispetto a uno dei due generi classici. Non dovrebbe essere motivo di interesse se si tratta di una persona cisgender, transgender, non binaria o di genere non conforme, ciò che dovrebbe interessarti e su cui orientare il colloquio sono le sue competenze. Anche in questo caso è **fondamentale l'ascolto di quali pronomi la persona usa parlando in prima persona**. Ti potrebbe capitare che se una persona si sente via via sempre più a suo agio potrebbe cambiare il genere dell'autonarrazione durante il corso della conversazione: cerca sempre di seguirla e se hai dei dubbi puoi sempre chiedere con tatto e sensibilità.

Non esiste un modello giusto ed è a discrezione del/della lavoratore/trice.



**Rossellini
Matteo**

Contatti

-  Bologna, Italia
-  rossellini.matteo@gmail.com
-  (+39) 06 06 06 06 06

A seguito di questa fase iniziale di conoscenza e presentazione e dei suggerimenti appena forniti su come gestire un colloquio con una persona trans o di genere non conforme per evitare spiacevoli episodi, vogliamo fornirvi una serie di indicazioni e buone pratiche da attuare una volta che la persona viene inserita all'interno dell'azienda.

GESTIONE E FORMAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO PER FAVORIRE L'INSERIMENTO



- Prendere atto del fatto che per i colleghi può trattarsi di una situazione nuova e di conseguenza potrebbero non sapere come comportarsi. Dunque, rendersi disponibili a soddisfare le loro perplessità, nonché a spiegare loro quali sono i comportamenti più o meno apprezzati.
- Evitare di fare finta di niente e parlare della cosa come un dato evidente e non come qualcosa da dover nascondere.
- In primo luogo, offrire formazione ai dipendenti sui temi legati all'identità di genere e alla diversità in generale in modo che i/le dipendenti possano sviluppare la sensibilità e gli strumenti necessari per una più fluida interazione. Per quanto sia auspicabile che ciò si realizzi per tutti i livelli dell'organizzazione, è quantomeno necessario per i dirigenti dei gruppi di lavoro.
- Durante l'inserimento nel team di lavoro, favorire momenti di incontro e raccogliere le perplessità dei colleghi.
- Individuare e gestire possibili episodi di mobbing e altre situazioni discriminatorie.
- Prendere una posizione decisa nei momenti di difficoltà a

causa di un eventuale pubblico aggressivo. Questo, con la consapevolezza che la perdita di alcuni clienti per una buona causa può essere, in verità, di supporto all'immagine aziendale.

FAVORIRE L'IDENTIFICAZIONE CON IL GENERE SCELTO E LA PRIVACY

- Consentire alle persone in transizione il **cambio di genere e nome nei documenti interni** (indirizzo email, badge identificativo, rubrica telefonica, sito web, documenti interni), senza attendere la fine del percorso di affermazione di genere e la modifica anagrafica attraverso la carriera Alias* (vedi nella pagina successiva).

- Consentire alle persone in transizione di **indossare l'abbigliamento** che ritengono più consono al genere percepito.

- Prevedere meccanismi organizzativi inclusivi sul luogo di lavoro, come ad esempio: la possibilità di un abbigliamento neutrale per quanto riguarda il genere, nei casi in cui sia previsto un diverso abbigliamento per uomini e per donne; l'utilizzo di un **linguaggio inclusivo nel materiale promozionale**, sui siti, nelle forme di comunicazione collocate nelle sale d'attesa, nei bollettini aziendali e nelle newsletter aziendali o rivolte all'esterno, così da creare un ambiente di lavoro accogliente e inviare un messaggio sull'inclusione dei/delle lavoratori/trici trans.

- Redigere e adottare **linee guida o regolamenti interni** per dipendenti in transizione e più in generale sulla gestione della diversità legata all'identità di genere nell'ambito lavorativo.



- Consentire a chi è in transizione l'utilizzo di servizi igienici e spazi comuni corrispondenti all'identità di genere della persona.
- Adottare specifici programmi di Diversity and Inclusion oggi facilmente reperibili nel mercato nazionale. Nel contesto aziendale, quando si parla di Diversity & Inclusion (D&I) si fa riferimento a un insieme di programmi, di tecniche e di strategie volte a riconoscere e a valorizzare le differenze individuali, in cui ogni specificità viene utilizzata come risorsa.
- Nelle attività di promozione della propria realtà aziendale, prestare attenzione a non veicolare immagini stereotipate che possono, sia pure indirettamente, stigmatizzare la condizione trans.
- È molto importante tutelare la privacy del/della dipendente all'interno del contesto lavorativo relativamente alla sua identità di genere, strettamente personale, oltre che a tutte le questioni e dati sensibili che riguardano tutti/e i/le dipendenti; è opportuno confrontarsi sempre con la persona per capire come si sente maggiormente a proprio agio nel contesto lavorativo in generale e nel gruppo di lavoro.



MOLTE IMPRESE NON SONO A CONOSCENZA DELLA CARRIERA ALIAS: DI COSA SI TRATTA?

La carriera Alias prevede l'assegnazione di un'identità provvisoria che resta attiva per tutta la durata della carriera lavorativa all'interno dell'azienda, o fino all'emissione della sentenza di cambio di genere qualora intervenga.

Questa policy è stata introdotta per chi, tra le persone che lavorano all'interno di un'azienda/impresa, non si riconosce nell'iden-

tità di genere ‘assegnata alla nascita’ e intende esercitare concretamente il diritto alla propria autodeterminazione di genere adottando il ‘nome di elezione’.

Una volta attivata l'identità alias la persona che ne ha fatto richiesta ottiene il rilascio di un nuovo badge, di un nuovo account di posta elettronica e, laddove necessario, di nuove targhette identificative, che riportino il ‘nome di elezione’ scelto.



EVENTUALI PROBLEMATICHE E CRITICITÀ

Questo opuscolo si prefigge l'obiettivo di ridurre al minimo le eventuali problematiche e criticità legate all'inserimento di persone trans o di genere non conforme. Abbiamo cercato di approfondire diversi aspetti e fornirvi una serie di indicazioni e suggerimenti per affrontare al meglio le situazioni che potrebbero venire a crearsi. Poichè non tutto è prevedibile, sarebbe opportuno pianificare delle formazioni in merito, in modo da avere sempre maggiori strumenti, competenze e sensibilità sul tema.

Per qualunque dubbio o approfondimento potete fare riferimento a:

Associazione M.I.T.
Movimento di Identità Trans
051/271666 | info@mit-italia.it
via Polese 22, Bologna

mit
MOVIMENTO
IDENTITÀ
TRANS



GLOSSARIO

Persona cisgender = persona che si riconosce nel genere assegnato alla nascita.

Persona transgender = persona che si riconosce in un genere diverso da quello assegnato alla nascita.

Persona non binaria o di genere non conforme = persona che non si riconosce nel binarismo di genere maschile/femminile e che ha una espressione di genere che non rientra nei canoni estetici e di comportamento di uno o dell'altro genere.

Percorso di transizione medicalizzato = le persone trans che lo desiderano possono intraprendere una terapia di sostituzione ormonale sotto il monitoraggio di un medico endocrinologo per adeguare i caratteri sessuali secondari al genere di elezione.

Iter legale di rettifica anagrafica = le persone trans che lo desiderano possono intraprendere un procedimento legale presso il Tribunale competente per il riconoscimento giuridico del nome e del genere di elezione, al termine del quale è possibile trascrivere i nuovi dati anagrafici sui documenti d'identità.

Passing = si riferisce alla possibilità di una persona trans di presentarsi e di essere percepita con il genere scelto, secondo quelli che sono canoni di genere della società in cui vive.

Il presente opuscolo è stato curato dalla cooperativa C.I.D.A.S., partner del MIT - Movimento di Identità Trans, nell'ambito del progetto I-Care finanziato da Wellspring Foundation.



