



a cura dell'Ufficio LGBTQI del Comune di Bari

il rispetto delle persone LGBTQI nel contesto lavorativo

- non ritenere che Tutte le persone siano eterosessuali
- considerare che quando le persone LGBTQI (vedi voce di glossario) parlano del loro orientamento sessuale (vedi voce di glossario), esprimono una parte rilevante della loro identità (vedi voce di glossario) così come fanno le altre persone
- intervenire quando qualcuno fa battute omonegative (vedi voce di glossario) dichiarando in qualche modo la propria terzietà in quanto dipendente pubblico

in particolare, con le persone transessuali (vedi voce di glossario):

- usare gli acronimi inglesi FtM (vedi voce di glossario) e MtF (vedi voce di glossario). Possono essere utili a comprendere meglio il percorso di transizione di una persona
- usare il genere femminile (donna transessuale) quando ci si riferisce a una persona MtF, e il genere maschile (uomo transessuale) quando ci si riferisce a una persona FtM
- usare sempre il linguaggio che corrisponde al genere 'attuale' della persona, anche quando si parla del suo passato. In altre parole se ci si confronta con una donna si parlerà al femminile, se è un uomo si parlerà al maschile
- se ci si sbaglia nell'utilizzo del genere (maschile/femminile), non rimarcare l'errore ma correggersi nel discorso proseguendo
- usare la terminologia *transessuale* come aggettivo (uomo/donna *transessuale*) e non come sostantivo (il/la *transessuale*)
- una persona transessuale non si conforma agli stereotipi di genere nei quali si identifica. Essere maschile o femminile non è essere uomo o donna
- l'identità di genere (vedi voce di glossario) non è connessa all'orientamento sessuale. Le persone transessuali possono essere attratte affettivamente da uomini, da donne o da entrambi.