

IDENTITÀ DI GENERE E DIRITTO: PERCORSI DI RICERCA

PROGETTO PRIN PNRR 2022 "T.R.A.N.S."

Raccolta degli atti dei seminari organizzati
dal gruppo di ricerca nel corso del I anno di studio
(novembre 2023-novembre 2024)

a cura di

NICOLA POSTERARO LUCIA BUSATTA ANDREA MAGLIARI



Editoriale Scientifica

IDENTITÀ DI GENERE E DIRITTO: PERCORSI DI RICERCA

PROGETTO PRIN PNRR 2022 “T.R.A.N.S.”

*raccolta degli atti dei seminari organizzati dal gruppo di ricerca
nel corso del I anno di studio (novembre 2023-novembre 2024)*

a cura di

NICOLA POSTERARO, LUCIA BUSATTA E ANDREA MAGLIARI

con il coordinamento di

FRANCESCO DALLA BALLA, GIACOMO MINGARDO
MORENA VERRENGIA

EDITORIALE SCIENTIFICA
NAPOLI

Finanziato dall'Unione europea - Next Generation EU
Misura M4C2 – Investimento 1.1 - PRIN PNRR 2022 - CUP: G53D23007860001



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Proprietà letteraria riservata

© Copyright 2025 Editoriale Scientifica s.r.l.

via San Biagio dei Librai, 39 - 80138 Napoli
www.editorialescientifica.com info@editorialescientifica.com

ISBN 979-12-235-0385-0

INDICE

- NICOLA POSTERARO, LUCIA BUSATTA, ANDREA MAGLIARI, *Il primo anno di ricerca del progetto T.R.A.N.S.: introduzione alla raccolta degli atti (con un focus sugli scopi dell'indagine biennale e sulla metodologia adottata)* 9

SEZIONE I

PAROLE, IDENTITÀ E DIRITTI. L'IMPORTANZA DELLA LINGUA NEL RICONOSCIMENTO DELLE SOGGETTIVITÀ TRANS*

- VERA GHENO, *Questioni di genere in Italia e nell'italiano oggi* 23
- SILVIA ANTOSA, *Lingua, identità e rappresentazioni: il caso dell'uso dei pronomi personali in inglese e italiano per persone trans* e non binarie* 33
- ISA BORRELLI, *Outlaw: le persone trans* come soggetto imprevisto nella lingua normativa italiana* 45
- ROBERTA PARIGIANI, *Corpi e parole nelle previsioni normative sul riconoscimento delle identità trans* 53

SEZIONE II

LA "RETTIFICAZIONE ANAGRAFICA DEL SESSO" TRA GIURISDIZIONE E AMMINISTRAZIONE: SPUNTI DI DIRITTO COMPARATO

- ELENA ATIENZA MACÍAS, *La protección jurídica de las personas trans a la luz del nuevo escenario normativo en españa* 63
- CARLA MARIA REALE, *Alle origini del modello di autodeterminazione di genere: il contesto, le disposizioni e gli sviluppi della Ley 26.734/2012 Argentina* 77

PAOLO VERONESI, <i>Dalla giurisdizione all'amministrazione? Temi e problemi del percorso di rettificazione anagrafica del sesso</i>	85
---	----

SEZIONE III

LA PROTEZIONE INTERNAZIONALE DELLE PERSONE TRANS

FRANCESCA MUSSI, <i>Diritti umani e identità di genere: quale tutela per le persone trans a livello internazionale?</i>	109
LUCA GALLI, <i>Migrazioni e percorsi di affermazione di genere. Il diritto d'asilo dei migranti transgender nell'ordinamento italiano ed europeo</i>	127
CARLOTTA GIORDANI, <i>La protezione internazionale delle persone trans: il ruolo delle commissioni territoriali</i>	141

SEZIONE IV

IL PROCEDIMENTO PER LA "RETTIFICAZIONE DI ATTRIBUZIONE DI SESSO" DOPO LA RIFORMA CARTABIA

PAOLA WIDMANN, <i>Il procedimento per la rettificazione di attribuzione di sesso dopo la riforma Cartabia: cenni introduttivi</i>	155
GIACOMO CARDACI, <i>Dal processo civile al procedimento amministrativo di riaccertamento del genere: verso una tutela rapida ed efficace del diritto all'identità personale della persona trans*</i>	159
FEDERICA BRONDONI, <i>I mezzi di prova nel procedimento di rettificazione anagrafica di sesso</i>	167

SEZIONE V

SOGGETTIVITÀ TRANS* E DIRITTO ALLA SALUTE: UNA RIFLESSIONE INTERDISCIPLINARE

BARBARA PEZZINI, <i>L'intreccio complesso tra identità di genere, identità sessuale e diritto alla salute nella chiave della giurisprudenza costituzionale</i>	185
--	-----

GIOVANNI CORSO, <i>Tumore al seno nelle persone trans*: quantificazione del rischio ed educazione all'identificazione precoce</i>	201
BENEDETTA LIBERALI, <i>Diritto alla salute e transgenderismo: fra identità personale, dimensione relazionale e istanza genitoriale</i>	207

SEZIONE VI

IDENTITÀ ACCADEMICA E DI GENERE: LE CARRIERE ALIAS.
L'ESPERIENZA DI UNIMI E DI UNITRENTO

GIULIA ABBATE, <i>Identità accademica e di genere: le carriere alias. L'esperienza di Unimi</i>	219
BARBARA POGGIO, <i>Carriere alias e politiche per l'identità accademica e di genere: l'esperienza dell'Università di Trento</i>	225
FRANCESCA RESCIGNO, <i>Identità sessuale ed istruzione: la carriera alias quale strumento di eguaglianza</i>	231
ANNA MARIA FISICHELLA, <i>La carriera alias nella scuola</i>	247
ALESSANDRA PIOGGIA, <i>La carriera alias negli atenei italiani: un esempio di amministrazione costituzionale</i>	253

SEZIONE VII

LO STATO DELLE TRANSIZIONI... DI GENERE

NICOLA POSTERARO, <i>Persone, diritto e parole</i>	265
FRANCESCO DALLA BALLA, <i>I percorsi di affermazione di genere nella giurisprudenza costituzionale</i>	269
GIACOMO MINGARDO, <i>I percorsi di affermazione di genere nella giurisprudenza di merito</i>	281
CARLA MARIA REALE, <i>Verso l'autodeterminazione di genere? Il percorso della giurisprudenza sovranazionale dal principio dell'immutabilità del sesso a nuovi orizzonti giuridici</i>	289
LUCIA BUSATTA, <i>Percorsi per l'affermazione di genere e inevitabili cambi di paradigma</i>	303

SEZIONE VIII

“BINARISMO” PENITENZIARIO E IDENTITÀ DI GENERE:
NUOVE SFIDE PER IL SISTEMA CARCERARIO ITALIANO

ANTONELLA MASSARO, <i>Il rischio di doppia detenzione delle persone transgender</i>	311
ANTONIA MENGHINI, <i>Le persone transgender detenute: una questione ancora irrisolta</i>	321
CECILIA DI DONATO, <i>La voce di Orione: il teatro per raccontare l'invisibile</i>	331
MARCO CRISTOFOLETTI, MATILDE OBICI, ANDREA GAROLLA, <i>Integrazione e tutela delle persone transgender nel sistema penitenziario di Belluno: esperienze e pratiche sanitarie</i>	337

SEZIONE IX

SULL'IDENTITÀ DI GENERE: LA PROSPETTIVA
DEPATOLOGIZZANTE DELLA PSICOLOGIA

FEDERICO ELIO CALEMME, <i>Il ruolo della psicologia nei percorsi di affermazione di genere: elemento patologizzante o possibile figura di sostegno?</i>	349
LORENA MALTEMPI, <i>“Etichette narrative”, psicologia e giurisprudenza: un'integrazione necessaria ai diritti fondamentali delle persone con varianza di genere</i>	361

CARRIERE ALIAS E POLITICHE PER L'IDENTITÀ ACCADEMICA E DI GENERE: L'ESPERIENZA DELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO

Barbara Poggio*

L'Università di Trento ha tra i propri principi di riferimento la promozione dell'equità e la valorizzazione di tutte le diversità presenti all'interno della società. In particolare, nella consapevolezza del ruolo svolto dalle istituzioni accademiche nella formazione di cittadine/cittadini e di professioniste/professionisti, nel corso degli ultimi anni ha consolidato il suo impegno a promuovere, nei corsi di studio e nel proprio modello organizzativo, una cultura di giustizia, equità, trasparenza, apertura, promozione di pari opportunità. Sono principi che l'Ateneo trentino non si è limitato a enunciare nei suoi documenti ufficiali, dal Piano strategico al Piano triennale di Azioni Positive, ma che ha cercato di rendere realtà quotidiana e concreta sia al suo interno, che sul fronte dell'impegno sul territorio. Sono infatti molteplici le politiche e le azioni adottate per superare gli squilibri presenti e per promuovere una maggiore equità, non solo in riferimento alla comunità accademica, ma anche più in generale nel contesto sociale in cui l'università opera, sul fronte della cosiddetta 'terza missione'. E diversi sono gli ambiti di azione, definiti in particolare nel Piano triennale di Azioni Positive, tra cui in particolare si segnalano: equità di genere; benessere organizzativo, salute e sicurezza; conciliazione vita-lavoro; inclusione, disabilità e altri bisogni speciali; appartenenze etnico-culturali; convinzioni religiose e libertà accademica; orientamento sessuale e identità di genere; generazioni diverse al lavoro.

Per l'attuazione delle strategie e degli obiettivi identificati, i diversi Piani formulati nel corso degli anni, a partire dal 2015, individuano come principali assi di intervento: l'attività di coordinamento; la sensibilizzazione e la promozione di una cultura e di un sapere attento alle

* Professoressa ordinaria di sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Trento. Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Università di Trento.

differenze; la formazione; l'analisi dei dati, la progettazione partecipata, il monitoraggio e la valutazione di risultato e di impatto; la disseminazione e la divulgazione; le attività di networking e comunicazione.

Inoltre, condizione importante per garantire il raggiungimento di una maggiore equità è stata quella dell'applicazione di una logica di rete sia all'interno dell'ateneo che all'esterno. Nel primo caso, tramite la partecipazione e il confronto tra più soggetti e organi, tra cui prorettori e prorettrici, delegate e delegate, sportelli di supporto e consulenza, il Comitato Unico di Garanzia e la Consiglieria di Fiducia, oltre alle unità di ricerca e ai centri di studio impegnati su queste specifiche istanze, come il Centro Studi Interdisciplinari di Genere. Nel secondo caso, attraverso il confronto con altre università, anche attraverso gli organismi di coordinamento, come il MIUR e la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità.

Le iniziative in materia di orientamento sessuale e identità di genere

Come è stato anticipato, tra i diversi ambiti di azione previsti dal Piano di Azioni Positive dell'Università di Trento vi è quello relativo all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Su questo fronte ci si è proposti di consolidare e sviluppare interventi sui modelli organizzativi, le procedure ed i servizi resi, nell'ottica del *diversity management*, adottando le misure necessarie per prevenire/contrastare fenomeni discriminatori in relazione a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali e identitarie. Inoltre, si è cercato di agire sugli aspetti culturali, per offrire un ambiente di studio e lavoro libero da stereotipi e pregiudizi, nel quale le persone possano esprimere, riconoscere e far conoscere (se lo desiderano) la propria identità, nei suoi diversi aspetti.

Va peraltro ricordato che tali tematiche sono affrontate anche tramite l'attività formativa e di ricerca portata avanti in Ateneo, così come attraverso l'impegno di terza missione, volto a promuovere una riflessione culturale rivolta anche al territorio e finalizzata a promuovere il rispetto dei diversi orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie. Infine, sono previste azioni per rafforzare le collaborazioni con soggetti esterni su queste tematiche.

Tra le azioni mirate alla sensibilizzazione e a generare una maggiore consapevolezza rispetto a queste istanze, si possono richiamare gli interventi relativi a un uso consapevole del linguaggio, tra cui si segnala in particolare il “Glossario LGBTQI+ UniTrento – Le parole per includere”, che nasce dall’esigenza di offrire una mappa, all’interno del contesto universitario, per orientarsi tra parole legate al mondo delle differenze, in particolare quelle che riguardano l’orientamento sessuale e l’identità di genere. Un invito a “far propri termini e significati, acquisire e approfondire il senso di parole corrette ed inclusive, che accolgono, invece di escludere”. Un glossario attualmente composto da 33 lemmi e articolato in 5 aree di interesse (orientamento, genere, inclusione, discriminazione, cultura lgbtqi*). L’attenzione all’uso di un linguaggio non escludente è presente anche all’interno della campagna #finiscequi, lanciata dall’Università di Trento (e successivamente adottata in diversi atenei italiani) con l’obiettivo di rifiutare ogni affermazione lesiva basata su genere, etnia, disabilità, età, religione e, per l’appunto, anche orientamento sessuale e identità di genere.

Un secondo ambito di azione da ricordare è quello relativo alla formazione, che ha visto la realizzazione di un percorso formativo destinato al PTA dal titolo «Azioni di contrasto al sessismo e all’omofobia», mirato a contrastare gli effetti del sessismo e dell’omofobia nel contesto universitario e promuovere benessere organizzativo. È inoltre in fase di progettazione un percorso formativo destinato anche al personale docente, con particolare attenzione all’attività didattica.

Nel corso degli anni, ancora, l’Università di Trento ha accolto la richiesta proveniente in primis dalla comunità studentesca, particolarmente attenta e sensibile su questo fronte, ma anche da altre componenti di sostenere iniziative come il Pride o la giornata internazionale contro l’omofobia, la bifobia, la transfobia (17 maggio).

La campagna aveva anche l’obiettivo di far conoscere meglio la figura della Consigliera di Fiducia, una figura che svolge un ruolo di ascolto e mediazione, cui possono rivolgersi le persone che studiano e lavorano in Ateneo e che ritengano di aver subito situazioni di violenza, molestie, straining, mobbing o discriminazioni anche legate a orientamento sessuale e identità di genere.

La carriera alias

Tra le varie azioni adottate concentreremo ora l'attenzione sugli strumenti a supporto della carriera alias per persone transgender e di genere non conforme. L'Università di Trento è stata tra i primi atenei in Italia ad attivare il doppio libretto cartaceo, nel 2015. A partire dal 2020 è stata poi offerta la possibilità di accedere alla carriera alias per tutta la comunità accademica, includendo dunque la componente studentesca, le/i titolari di assegni di ricerca e di borsa di dottorato, il personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo, anche a contratto, nonché per quanti/e a vario titolo operano, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

La carriera alias, che consiste nell'attribuzione di un'identità alternativa temporanea all'interno del sistema informatico di Ateneo, si propone di tutelare chi desideri utilizzare un nome diverso da quello anagrafico, nelle interazioni all'interno della comunità universitaria. In tal modo, riconoscendo il principio di autodeterminazione di genere, si intende concorrere alla realizzazione di un ambiente di studio e lavoro sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona.

L'attivazione dell'alias avviene a seguito di presentazione di una specifica istanza da parte della persona interessata, cui fa seguito la sottoscrizione congiunta, da parte della persona stessa e del/la Responsabile carriera alias di Ateneo di un Accordo di riservatezza, nel quale si individua un/a Tutor di dipartimento e gli/le eventuali addetti/e autorizzati/e alla gestione nei sistemi informativi dell'Ateneo delle procedure relative all'interessata/o, al fine della tutela dei relativi dati personali e particolari. Va ricordato come l'accordo di riservatezza fra la persona e l'Ateneo non preveda l'obbligatorietà di presentare documentazione relativa alla transizione di genere e/o la disforia di genere, ma sia sufficiente una autodichiarazione.

L'attivazione della carriera alias comporta l'associazione nel sistema di identity management di Ateneo, all'identità digitale dell'interessata/o, del "nome di scelta", che viene visualizzato: nell'account di posta elettronica di Ateneo; nel sistema "People/Digital university", quando previsto; nel sistema gestionale delle carriere studenti (Esse3); nella UniTrentoApp (che prevede una scheda digitale in cui sono presenti

nome e cognome, foto e un QR code che viene utilizzata per l'accesso ai vari servizi e agli esami) e negli altri sistemi informativi per i quali sia opportuno ricevere e che siano in grado di ricevere il nome di scelta, garantendo l'integrità informativa dei sistemi di Ateneo. Va ricordato che l'identità alias non è estendibile a documenti ufficiali validi all'esterno dell'ateneo, come l'attestato di laurea. Le modalità e le condizioni di utilizzo dell'identità alternativa, che può restare attiva per l'intera durata della carriera, sono disciplinate in apposito Regolamento. Per ogni eventuale situazione critica le persone con carriera alias possono rivolgersi al/la tutor di dipartimento.

Ad oggi sono 36 le persone facenti parte della comunità universitaria di Trento che hanno fatto richiesta di attivazione della carriera alias, distribuite nei vari dipartimenti, un numero che è cresciuto in modo più consistente nel corso degli ultimi anni. Nel tempo sono state raccolte anche alcune segnalazioni di criticità (come quelle legate all'estensione della carriera alias ad attività esterne come i tirocini e l'accesso a programmi Erasmus) sulle quali si sta cercando di lavorare in una prospettiva di affinamento degli strumenti e soprattutto di maggiore efficienza e garanzia di riservatezza. Appare inoltre necessario un continuo aggiornamento del personale di front office, legato sia ai cambiamenti in atto nelle procedure e negli strumenti forniti, sia agli avvicendamenti che riguardano il personale.

Più in generale negli ultimi anni sono emerse nuove richieste da parte della comunità LGBTQI+ di ateneo, relative ad esempio ai bagni gender neutral (già attivati in alcuni dipartimenti), così come di una maggiore visibilità della comunità stessa e una migliore comunicazione dei servizi e delle opportunità ad essa dedicati, richieste rispetto alle quali l'Ateneo sta cercando di attivarsi ulteriormente.