DISCRIMINAZIONI PER ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITA' DI GENERE: IL CONTESTO GIURIDICO E PROSPETTIVE

LIANA NESTA Avvocata

MANLIO CONVERTI Psichiatra CUG Asl Napoli 2 Nord

L'ARCOBALENO LGBT

Minoranza LGBT	Motivo	Maggioranza
Intersessuali	Cromosomi Fenotipo	XX-XY
Effeminati Virago	Comportamento di Genere	Maschio-Femmina
Gender Variant Transessuali Transgender	Identità di Genere	Cisgender Uomo-Donna
Omosessuali Lesbiche Bisessuali Pansessuali Asessuali	Orientamento Sessuale	Eterosessuale

Stato dell’Arte in Italia

Attualmente vige il D.Lgs n. 151/2015 (cd. Jobs Act) che ha mantenuto le norme contenute nel precedente D.Lgs. 216/2003

D.Lgs. 216/2003 fa specifico riferimento (art. 3 co. 1) alle seguenti aree:

1) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
2) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
3) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
4) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni

Si trovano in rete contributi delle Associazione Lenford, GayLex, Arcigay, Articolo29 e il vademecum CGIL-Arcigay Torino 2017, che lavorano in campo giuridico contro le discriminazioni alle persone LGBT.

Esistono dal 2005 fino al 2019 sentenze che tutelano i diritti delle persone Lgbt sul posto di lavoro rispetto a varie forme di discriminazioni.

Discrimination
Gay
freedom
sex
equal
lesbian
together
bisexual
parade
pride
celebrate
proud
community
gay rights
tolerance
homosexual
lovers
rights
support
sexuality
transsexual
wedding
social
culture
rainbow
stripes
gender
homosexuality
heart
lifestyle
peace
flag
union
LGBT
sexual
homophobia
bisexuality
husband
love
party
liberty
couple
partners
relationship
transgender
dating

Le violenze nei confronti delle persone LGBT si concretizzano soprattutto in:

- Hate speech (parole d’odio)
- Lesioni
- Violenze private
- Danneggiamenti
- Atti di bullismo
- Estorsioni
- Stalking
- Omicidi

(sentenza Tremonti)

L’odio nei confronti delle persone LGBT.

A causa di questo elemento aggiuntivo, le parole d’odio e diffamazione nei confronti di una persona omosessuale non sono semplici parole.
(Sentenza Pastificio)

L’atto di bullismo nei confronti di una giovane lesbica, ad esempio, non è soltanto una lesione o un pestaggio.

Prima sentenza: Patente di Guida 2005
Ultima sentenza: Stalking sul dipendente 2019

Soluzione Amministrativa, Soluzione Giudiziaria
o Risarcimento del Danno?
Azione Civile o Azione Penale?

Misure Anti-Discriminazione:

- Procedibilità di ufficio
- Applicazione di misure accessorie rispetto alla sanzione penale
- Mediazione penale
- Annullamento del bilanciamento delle circostanze attenuanti rispetto all’aggravante

DOMANDE ULTERIORI

1) Sono un lavoratore o una lavoratrice dipendente e vorrei cambiare sesso, quali diritti ho? Metterti in aspettativa per malattia!

2) Sono un genitore in una coppia gay o lesbica, quello non legalmente riconosciuto in Italia del minore): posso disporre di congedi parentali o permessi per l'accudimento di mio/a figlio/a? La legge Cirinnà non lo prevede, occorre autorizzazione giudiziaria!

3) Può il datore di lavoro impormi il test Hiv? NO In base alla legge 135/1990 (art. 6 comma 1)

4) In caso di decesso quanto maturato nel fondo di previdenza complementare può essere devoluto al/la mio/a convivente? SI l'INPS deve farlo sulla base della legge Cirinnà

5) Corte d'Appello di Milano, sezione lavoro, sentenza 26 luglio 2018 n. 1055 (pres. est. C. Bianchini) PENSIONE DI REVERSIBILITÀ – LIMITAZIONE AL SOLO CONIUGE – CONVIVENTE **MORE UXORIO** DELLO STESSO SESSO –

FUTURE PROSPETTIVE

1) Legge contro l'Omofobia e Transfobia

2) Documento di Lavoro ALIAS o Anagrafica MFT

3) Diritto al Coming Out/ Supporto al Coming Out

1) DDL S. 1176 depositato il 20/9/2019

Modifiche agli articoli 604-bis e 604-ter del codice penale e istituzione della Giornata nazionale contro l'omotransfobia nonché estensione dei centri antiviolenza per le vittime di omofobia e transfobia

2) Terzo Genere
M-F-T
Persone Transgender e Intersessuali

India Germania Australia California

TRIBUNALE DI PRIMA ISTANZA DI TOURS
SENTENZA DEL 20 AGOSTO 2015

DOCUMENTI del Lavoro di tipo ALIAS:

1) Due documenti ognuno con un genere (M ed F)
2) Un documento con due generi (M ed F)
3) Un documento con il terzo genere T (Tertium Datur- MFT

la Repubblica
VENERDÌ 31 MAGGIO 2013
CRONACA
"Deriso perché gay,
Tutta la classe in ospedale dopo il tentato suicidio:
LORENZO D'ALBERGO

3) Diritto al Coming Out
Sostegno al Coming Out
BENESSERE
Anagrafe o Anamnesi
Privacy

SI PROPONE UNO SCHEMA DI PAP NEL MERITO.

AZIONE N°	Contrasto Attivo Omofobia e Transfobia
OBIETTIVI	Garantire i Diritti Sindacali e Civili del Personale LGBT
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	1) Istituire una procedura ALIAS per il personale Transgender 2) Istituire il Diritto al Coming Out e conseguente Dovere di Supporto al Coming Out 3) Garantire corsi di formazione specifici
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Generale Direzione Strategia CUG coordinandosi con la Consigliera di Parità della Regione e della Città Metropolitana
STRUTTURE AZIENDALI COINVOLTE	Direzione Generale Direzione Strategia CUG UOSD Comunicazione, UOC Gestione Risorse Umane UOSD Formazione
DESTINATARI	Personale ASL
TEMPI DI REALIZZAZIONE	2020-2022
COSTI OPERATIVI	Iso-risorse più eventuali costi per l'attivazione burocratica del protocollo ALIAS ed i corsi di formazione
INDICATORI DI ESITO	Numero di richieste di protocollo ALIAS, Numero di denunce al CUG di maltrattamenti omofobi/transfobi, Numero di adesioni ai corsi di formazione

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

MANLIO CONVERTI
PSICHIATRA
CUG
ASL NAPOLI 2 NORD

LIANA NESTA
AVVOCATA