

Corso su IDENTITA' DI GENERE NELLO STATO SOCIALE -- Genova 18/05/2010 (www.transgenere.it)

IDENTITA' DI GENERE NELLO STATO SOCIALE BUONE PRASSI NELLE DIFFERENZE

**Discriminazione diretta e indiretta:
ostacoli nell'integrazione socio-lavorativa delle persone trans**

Salvatore Marra, Funzionario CGIL Roma e Lazio

Genova, 18 maggio 2010

CONTENUTI DELL'INTERVENTO 1

□ **DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA**

Definizione di discriminazione diretta

Definizione di discriminazione indiretta

Esempio di discriminazione diretta

Esempio di discriminazione indiretta

□ **LA LEGISLAZIONE**

La direttiva UE 54/2006 e la sentenza della Corte di Giustizia Europea

La legislazione italiana

Corso su IDENTITÀ' DI GENERE NELLO STATO SOCIALE -- Genova 18/05/2010 (www.transgenere.it)

CONTENUTO DELL'INTERVENTO 2

- ❑ **ALCUNI DATI: IL SAIFIP DI ROMA**
- ❑ **LA DISCRIMINAZIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI TRANS**
- ❑ **LE PERSONE LGBT E IL LUOGO DI LAVORO**
- ❑ **COSA POSSONO FARE I SINDACATI**
- ❑ **L'ODG DEL XVI CONGRESSO DELLA CGIL**

Corso su IDENTITÀ DI GENERE NELLO SPAN SOCIALE Genova 18/05/2010 (www.transgenere.it)

DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Vi è discriminazione diretta quando:

a parità di situazione, una persona è trattata meno favorevolmente un'altra a causa della propria origine razziale o etnica, della religione, della professione di fede, di una invalidità, dell'età o del proprio orientamento sessuale.

Corso su IDENTITA' DI GENERE NELLO STESSO SOCCIO - Genova 18/05/2010 (www.transgenere.it)

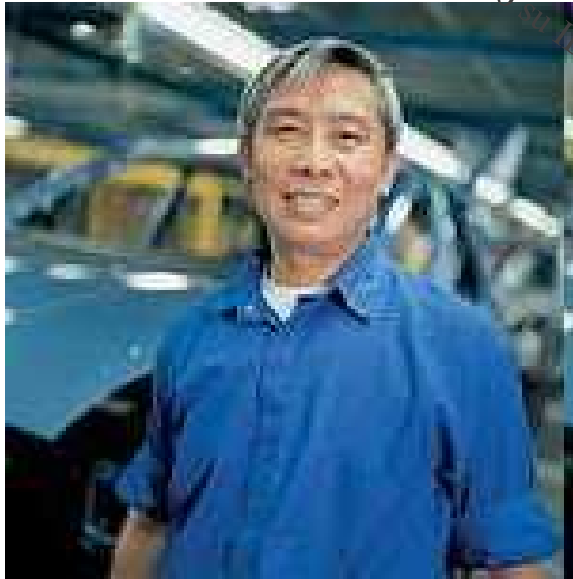
DEFINIZIONE DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Corso su IDENTITA' DI GENERE NELLO STATO SOCIALE - Genova 18/05/2016 (www.transgenere.it)

Vi è discriminazione indiretta quando:

una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutrale realtà discriminano le persone sulla base della loro origine razziale, etnica, della religione o della professione di fede, per una invalidità, l'età o per il proprio orientamento sessuale, tranne nel caso in cui la pratica possa essere giustificata obiettivamente da uno scopo legittimo.

ESEMPIO DI DISCRIMINAZIONE DIRETTA



Un titolare di negozio che si rifiuta di assumere personale qualificato e idoneo come addetto alla vendita semplicemente perché appartiene ad una determinata razza o etnia e perché ritiene che una simile presenza potrebbe causare una perdita di clientela, si rende colpevole di discriminazione diretta.

ESEMPIO DI DISCRIMINAZIONE INDIRETTA



Un ufficio di traduzioni richiede espressamente che i candidati per un lavoro come traduttori siano in possesso della patente di guida, in quanto occasionalmente potrebbero dover occuparsi della consegna o del prelievo del lavoro presso i clienti. Poiché questa limitazione esclude automaticamente la candidatura di portatori di handicap e poiché la patente di guida non è un requisito basilare per lo svolgimento del lavoro in questione, la società si rende effettivamente colpevole di discriminazione nei confronti di questa particolare categoria, salvo che possa dimostrare che il divieto si basa su una motivazione oggettiva e giustificabile.

LA LEGISLAZIONE 1

LA DIRETTIVA 52/2000 E LA SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA

La direttiva UE: DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);

La sentenza della Corte di Giustizia Europea: La Corte di giustizia ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso. Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso.

LA LEGISLAZIONE 2

LA LEGISLAZIONE ITALIANA:

ARTICOLO 8 STATUTO DEI LAVORATORI L. 300/78:

vieta, a partire dalla fase dell'assunzione (e dei colloqui preliminari all'assunzione) le indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore: qualsiasi indagine volta a scavare nella vita privata del/la candidato/a o del/la dipendente transessuale, anche allo scopo di sapere se la persona è transessuale, è perciò illecita.

ARTICOLO 10 DEL dlgs 276/2003 (NORMATIVA IN MATERIA DI PRIVACY) :

vieta "alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso", in base, tra gli altri, al sesso, all'orientamento sessuale ed allo stato di salute, e di "trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo".

TRANS/EX-TRANS
CERCASI UN LAVORO
CORRETTAMENTE RETRIBUITO

ALCUNI DATI: IL SAIFIP DI ROMA

Azienda Ospedaliera S.Camillo-Forlanini
- Dipartimento Chirurgia Generale e Specialistica

Servizio per l'Adeguamento tra Identità Fisica ed Identità Psicica

Dal 1992 al 2008 si sono rivolte al servizio 900 persone:

- 475 hanno ricevuto una diagnosi di DIG (166 ftm; 309mtf);
- quasi tutte italiane, grado di istruzione medio-alto;
- oltre il 60% è occupato/a;
- 23/24% ha effettuato attività di prostituzione;
- “si segnalano tanti casi di persone trans che sono validi professionisti nell'università, nelle scuole, negli ospedali, in altri enti pubblici o in rinomate aziende private”.

Corso su IDENTITÀ 'DI GENERE' NELLO STATO SOCIALE - Genova 18/05/2010 (www.transgenere.it)

LE PERSONE LGBT E IL LUOGO DI LAVORO

Le persone lgbt sul luogo di lavoro subiscono spesso:

- Invisibilità;
- Rifiuto di un impiego;
- Licenziamento;
- Discriminazione nell'accesso all'occupazione, formazione e promozione;
- Atti molesti e mobbing;
- Demansionamento.

Tutto ciò porta spesso all'autoesclusione, ovvero a evitare certi lavori o impieghi per il timore di essere discriminati.

ETERONORMATIVITÀ E LUOGO DI LAVORO

Presupporre che tutte le persone che ci circondano siano di orientamento sessuale eterosessuale e disciplinare i rapporti interpersonali, sociali e lavorativi in base a questa convinzione.

Una delle conseguenze è la costrizione che ne deriva per le persone omosessuali di doversi dichiarare continuamente, mentre per le persone eterosessuali ciò avviene raramente.

Esempio: Aniché chiedere.... “Sei sposato/a?” Proviamo invece chiedere: “Stai con qualcuno?” “Vivi con qualcuno?”

LE PERSONE LGBT E IL LUOGO DI LAVORO

Le persone lgbt sul luogo di lavoro non beneficiano degli stessi diritti dei lavoratori eterosessuali, ovvero:

- Congedi parentali;
- Spese di trasferimento;
- Congedi per lutto o per assistere partner malato;
- Pensioni di reversibilità;
- Assicurazioni sulla vita;
- Vantaggi formativi per dipendenti e le loro famiglie;
- Assistenza sanitaria per i dipendenti e le loro famiglie...

Corso su IDENTITÀ DI GENERE NELL'ISTATO SOCIALE – Genova 08/05/2016 (www.transgenere.it)

COSA POSSONO FARE I SINDACATI?

- Affermare che i diritti lgbt sono diritti umani, centrali nelle attività sindacali e impossibili da ignorare oggi;
- Reclutare e organizzare lavoratori lgbt al fine di garantire una rappresentanza inclusiva e completa;
- Affermare che la discriminazione nei confronti dei lavoratori lgbt non è diversa dalla discriminazione nei confronti di altri gruppi (età, etnia, disabilità, sesso e religione);
- Lottare perché tutti i lavoratori siano protetti dalla discriminazione;
- Sostenere i lavoratori lgbt fornendo loro strumenti per proteggersi dalla discriminazione e sostenere le lotte per la conquista e l'affermazione dei diritti civili.

L'ODG DELLA CGIL AL XVI CONGRESSO CONFEDERALE RIMINI – 8 maggio 2010

Tratto dall'ODG "Per un vero Stato laico"

Corso su IDENTITÀ DI GENERE DEI TG SOTTILEGGIATO

Rispetto dell'identità personale della persona transessuale e transgender

L'attuale normativa in materia di rettifica di attribuzione del sesso rimane problematica in alcuni suoi aspetti in merito alla protezione del diritto all'identità personale e del diritto alla riservatezza delle persone transessuali e transgender. Lo stesso vale per le norme in materia di ordinamento di stato civile riguardo al cambiamento del nome e dell'indicativo di genere sui documenti. Inoltre, la scarsa attenzione rispetto agli strumenti offerti dalle norme in materia di parità di trattamento tra uomo e donna, contrariamente a quanto espressamente indicato in più occasioni dalla Corte di Giustizia europea, ha nel tempo pregiudicato una protezione efficace contro la discriminazione delle lavoratrici e dei lavoratori transessuali e transgender.

Le delegate e i delegati del XVI Congresso Nazionale della CGIL auspicano interventi normativi volti al tutelare il rispetto all'identità personale della persona transessuale e transgender in ogni fase del percorso di transizione scelto e chiedono all'Organizzazione di impegnarsi per una adeguata applicazione delle norme in vigore in materia di parità di trattamento tra uomo e donna allo scopo di garantire la protezione da ogni forma di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori transessuali e transgender.

Impegnano inoltre l'Organizzazione a una particolare attenzione rispetto alle tante difficoltà che le persone transessuali e transgender incontrano in questioni di vitale importanza, come le prescrizioni farmaceutiche, i trattamenti sanitari, la piena integrazione scolastica.



Corso su IDENTITA' DI GENERE NELLO STATO SOCIALE - Genova 18/05/2010 (www.transgenere.it)

INFO:

CGIL Roma e Lazio: www.lazio.cgil.it/nuovidiritti

s.marra@lazio.cgil.it ----- 06/49205327