

**Contrasto attivo
all'Omo-Trans Fobia Sanitaria
nel CCNL
e nei regolamenti CUG**



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



TABELLA PER SEX & GENDER ORIENTEERING

DOMANDA	Maggioranza	Minoranza LGBTI
Sesso alla Nascita?	Maschio-Femmina	Intersessuale
La sua Identità, il suo Genere corrisponde al Sesso alla Nascita?	SI del tutto	NO per niente, Si o No in parte, Altro (Gender Variant, Transgender)
Espressione di Genere rispetto al Sesso alla Nascita?	Maschile/M Femminile/F	Effeminati/M Androgini/ M o F Mascoline/F
Ha fatto o desidera fare sesso con persone del...?	Sesso opposto	<ul style="list-style-type: none">• Solo Stesso Sesso,• Anche Stesso Sesso,• Anche con persone Transgender o Intersessuali,• Non ha rapporti sessuali

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 LGBTI.

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





L'odio nei confronti delle persone LGBTI.

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.

* 15 OTT 2019 a Lecco
Armadietto di Luisa Di Biase

Fuori M
da
Lesbica!

* 2017 si getta dal tetto
dell'ospedale Stefano Buttitta



* LE AREE DEL DIVERSITY MANAGEMENT SONO:

* Diversity



UGUAGLIANZA NON E' EQUITA'

- * 1) Il Genere (inteso come differenze Uomo/Donna)
- * 2) L'Età
- * 3) L'Orientamento Sessuale (che include l'Identità di Genere)
- * 4) La Disabilità
- * 5) Le Origini Culturali

* AREA LGBTI



- * In Italia esiste un'associazione specifica PARKS che si occupa di Diversity Management LGBTI
- * PARKS ha lanciato dal 2013 un progetto di query alle varie aziende
- * Se ne occupano anche vari gruppi di Sociologi, come quello a Napoli del Prof. Corbisiero.

DIVERSITY MANAGEMENT

Esempi di buone pratiche



*REDDITIVITA'



**MOLTE AZIENDE PRIVATE
HANNO SETTORI
GAYFRIENDLY VERSO IL
PERSONALE**

*L'Indice di creatività di Florida oppure l'Indice di Wang e Shwarz, mostrano la ricaduta economica migliorativa sul territorio dell'inclusione delle persone LGBT



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?



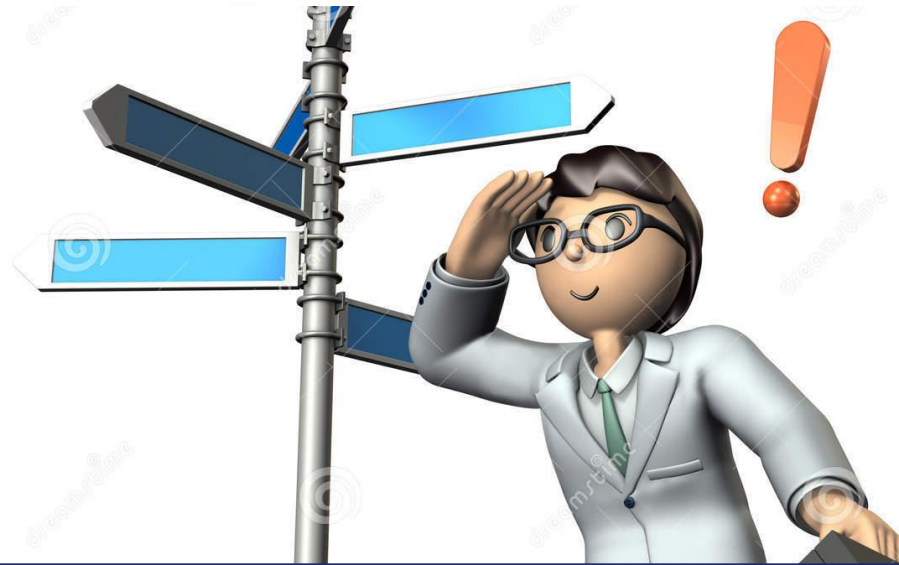
Misure Anti-Discriminazione:



- 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
- 4) Riconoscimento Genitorialità
- 5) Bilancio di Genere Inclusivo

POSSONO ESSERE INSERITI NEL CCNL ???

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)



3) Diritto al Coming Out
Sostegno al Coming Out

BENESSERE

Anagrafe o Anamnesi

Privacy

5) Bilancio di Genere Inclusivo

Almeno una voce Anagrafica:
E' una persone LGBTI? SI NO

In modo da avere unificato il gruppo LGBTI.

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO ANAC

A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

Quanto si trova d'accordo con le seguenti affermazioni?

Negli ultimi 12 mesi, sono stato personalmente oggetto di discriminazione sul luogo di lavoro.

(Solo per coloro che hanno risposto sì alla precedente domanda): Per quale ragione siete stati oggetto di discriminazione negli ultimi 12 mesi?

Appartenenza sindacale

Condizione sociale

Disabilità

Etnia

Età

Fede religiosa

Genere

Grado e funzione

Orientamento politico

Orientamento sessuale

Altro (specificare).....

Trovo che il mio luogo di lavoro sia sufficientemente salubre, decoroso, luminoso e arredato in maniera tale da favorire la produttività e la serenità della mia giornata lavorativa

SI PROPONE UNO SCHEMA DI PAP NEL MERITO del CUG.

AZIONE N°	Contrasto Attivo Omofobia e Transfobia
OBIETTIVI	Garantire i Diritti Sindacali e Civili del Personale LGBT
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	<ol style="list-style-type: none">1) Istituire una procedura ALIAS per il personale Transgender2) Istituire il Diritto al Coming Out e conseguente Dovere di Supporto al Coming Out3) 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

SEMPRE NEL MERITO DEL CUG

Istituzione Tavolo Tecnico Salute e Medicina di Genere

È indispensabile la promozione di attività di formazione scientifica e di ricerca sulle disparità di genere, identità LGBTQI+, avvalendosi di conoscenze e collaborazioni con il mondo scientifico per definire linee guida attente alle differenze;

**MODIFICHE PROPOSTE ALLA
DEONTOLOGIA PROFESSIONALE
MEDICA**

ARTICOLO	TESTO da modificare o di partenza	MODIFICHE o AGGIUNTE
ARGOMENTO 1		
ART 3 opzione 1	Dopo le parole “senza discriminazione alcuna”	Aggiungere: “Si intende per “senza discriminazione alcuna”, Senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di identità di genere, di intersessualità, di orientamento sessuale, di espressione di genere, di condizioni fisiche, psichiche, personali, economiche e sociali.”
ART 3 opzione 2	Dopo le parole “senza discriminazione alcuna”	Aggiungere: “Il medico non può’ porre in essere, in via diretta o indiretta, ingiuste discriminazioni sulla base di uno o più motivi, tra cui razza, genere, sesso, intersessualità, identità di genere, espressione di genere, maternità, stato civile, origini etniche, economiche o sociali, colore, orientamento sessuale, età, disabilità fisica o psichica, religione, coscienza, credo, cultura, lingua o nascita.”

ARGOMENTO 2		
Art. 18 opzione 1	Dopo l'ultima parola del testo ("persona.")	Aggiungere: "Sono pertanto vietate le mutilazioni genitali a neonati o minori intersessuali o altre modifiche a malformazioni non esiziali se non concordate con il soggetto interessato; sono altresì vietate le Terapie Riparative in ogni loro forma anche se consenzienti."
Art. 33 opzione 2	dopo le parole "nel processo decisionale."	Aggiungere: "Sono pertanto vietate le mutilazioni genitali a neonati o minori intersessuali o altre modifiche a malformazioni non esiziali se non concordate con il minore interessato."
Art. 52 opzione 3	dopo le parole "disumani o degradanti."	Aggiungere: "Vanno considerate forma di tortura e quindi vietate le mutilazioni genitali a neonati o minori intersessuali o altre modifiche a malformazioni non esiziali se non concordate con il soggetto interessato; sono altresì vietate le Terapie Riparative in ogni loro forma anche se consenzienti."

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

MANLIO CONVERTI
PSICHIATRA
CUG
ASL NAPOLI 2 NORD



LIANA NESTA
AVVOCATA