

Esempio: a una donna transessuale viene impedito di usare i servizi igienici riservati alle donne sul luogo di lavoro. Il manager difende tale scelta spiegando che il personale ha espresso il proprio disagio per questa situazione. Il datore di lavoro deve adottare regole che stabiliscano chiaramente che la lavoratrice transessuale abbia il diritto di utilizzare tali servizi igienici, fornendo al personale la formazione adeguata per eliminare le proprie riserve mentali e prevenire molestie e discriminazioni future.

Esempio: una donna transessuale viene sottoposta a perquisizione corporale da parte di un poliziotto maschio, anche se lei aveva chiesto di essere perquisita da una donna. La Polizia giustifica l'accaduto dicendo che la perquisizione andava affidata a un uomo perché la persona perquisita non aveva ancora effettuato l'operazione di cambiamento di sesso. Il Tribunale dell'Ontario per i Diritti Umani ha ordinato che a una persona trans che debba essere perquisita siano date tre alternative: perquisizione eseguita soltanto da un agente maschio, soltanto da un'agente femmina oppure da una coppia di agenti, maschio e femmina.

Mantenere la confidenzialità delle informazioni

Un datore di lavoro o fornitore di servizi deve avere un motivo valido per raccogliere e utilizzare dati personali di dipendenti o clienti, ad esempio

quelli contenuti nella patente di guida o nel certificato di nascita della persona, che direttamente o indirettamente indichino un sesso diverso da quello da lei percepito come sua identità di genere. Deve anche garantire il massimo grado di privacy e riservatezza dei dati. Ciò vale in tutti i casi, compresi le schede del personale, i dati delle compagnie di assicurazione, le informazioni cliniche, ecc.

Per ulteriori informazioni:

Nel sito www.ohrc.on.ca sono disponibili varie pubblicazioni, fra cui *Discriminazione e molestia a causa dell'identità di genere* della Commissione dell'Ontario sui Diritti Umani (Ontario Human Rights Commission's *Policy on Discrimination and Harassment Because of Gender Identity*).

Per sporgere una denuncia di violazione dei diritti umani, contattare il Tribunale dei Diritti Umani dell'Ontario (Human Rights Tribunal of Ontario) ai numeri:

Numero gratuito: 1-866-598-0322

Numero gratuito TTY: 1-866-607-1240

Sito Web: www.hrto.ca

Per discutere dei vostri diritti e per assistenza legale, contattare il Centro di supporto legale per i Diritti Umani (Human Rights Legal Support Centre) ai numeri:

Numero gratuito: 1-866-625-5179

Numero gratuito TTY: 1-866-612-8627

Sito Web: www.hrlsc.on.ca

Italian

I diritti umani in Ontario

Identità di genere

© 2012, Queen's Printer for Ontario

ISBN: 978-1-4435-8798-3 (Print)

ISBN: 978-1-4435-8799-0 (HTML)

ISBN: 978-1-4435-8800-3 (PDF)

Seguitemi su:



www.Facebook.com/the.ohrc

twitter

@OntHumanRights



**Ontario
Human Rights Commission**
Commission ontarienne des
droits de la personne

Codice dei Diritti Umani dell'Ontario (Ontario's Human Rights Code)

Il Codice dei Diritti Umani dell'Ontario (il *Codice*) garantisce a tutti uguali diritti e opportunità, oltre alla libertà da ogni forma di discriminazione. Il *Codice* riconosce la dignità e il valore di ogni essere umano nell'Ontario, in termini di impiego, abitazione, strutture, servizi, contratti, partecipazione a sindacati, associazioni di categorie o professioni.

Le persone che vengano discriminate o molestate a causa della loro identità di genere sono protette dalla legge che tutela i sessi. Queste categorie possono comprendere transessuali, transgender, intersessuali, cross-dresser (per i quali non risulta appropriata la vecchia definizione di "travestiti") e altre persone la cui identità di genere o di espressione sia, o venga considerata, diversa dall'identità sessuale attribuita alla nascita.

Cos'è l'identità di genere?

L'identità di genere si riferisce alla percezione che ogni persona ha di sé e del proprio essere maschio o femmina. L'identità di genere è diversa dall'orientamento sessuale, che è anch'esso protetto dal *Codice*. L'identità di genere può essere diversa dall'identità sessuale assegnata alla nascita e può essere:

Transgender: persone che nella loro vita hanno la percezione di vivere diverse identità di genere. Fra queste potremmo trovarne quelle che si identificano come transessuali e quelle che

si identificano in una "gamma di generi" e che sentono di vivere al di fuori degli schemi "uomo" o "donna".

Transessuali: persone che alla nascita furono classificate come maschi o femmine, ma che identificano se stesse in modo diverso. Possono cercare di sottoporsi a vari trattamenti medici, fra cui quello ormonale o chirurgico, per riallineare la conformazione del loro corpo all'identità che sentono dentro di sé.

Intersessuali: persone che non sono stati facilmente classificati come "maschi" o "femmine" basandosi sulle loro caratteristiche fisiche alla nascita o dopo la pubertà. Questo termine sostituisce quello inappropriato di "ermafroditi".

Cross-dresser: persone che, per il proprio benessere emotivo e psicologico, indossano abiti che sono solitamente associati al sesso "opposto".

Trans: termine generico con il quale si indicano persone che, in vari modi, non sono conformi con l'idea che la società generalmente collega all'identità di uomo o donna.

Discriminazione e molestia

Per discriminazione di una persona in base alla sua identità di genere s'intende qualunque atto relativo al sesso o al genere della persona che, in modo più o meno intenzionale, imponga gravami di vario genere su tale persona o su un gruppo di individui e non sugli altri, oppure che neghi o limiti a queste persone l'accesso a determinati vantaggi che sono invece disponibili per gli altri

membri della società. Questa discriminazione può essere aperta o subdola. Può anche manifestarsi su scala più grande e sistemica, come quando una legge o una regola sembra apparentemente neutra, ma in realtà non sia concepita in modo da includere tutti gli individui. Queste situazioni possono ledere i diritti delle persone, discriminandole in base alla loro identità di genere.

Anche la molestia è una forma di discriminazione. Le molestie possono essere di vari tipi: commenti, battute sarcastiche, insulti, comportamenti o esibizione di illustrazioni che insultino l'individuo in seguito alla sua identità di genere.

Nessuno deve essere trattato diversamente sul lavoro, a scuola, nel cercare un appartamento in affitto, in un ristorante e in nessun'altra occasione simile, in seguito alla propria identità di genere.

Esempio: un transessuale risponde a un annuncio per l'affitto di un appartamento. L'amministratore del palazzo dice che non ci sono appartamenti liberi, anche se in realtà ce ne sono.

Esempio: Un lavoratore dice al suo manager che è un cross-dresser. Il manager gli risponde che non è più adatto a ricevere promozioni o formazione professionale, perché clienti e colleghi si sentirebbero in imbarazzo vicino a lui.

Le organizzazioni non possono discriminare nessuno e devono trattare nel modo corretto le denunce di molestie, realizzando un ambiente non discriminatorio per i trans. Ciò vale anche per i "terzi", cioè persone che lavorino a contratto

o che vengano regolarmente a contatto con l'organizzazione. Gli individui vanno riconosciuti per il genere sessuale al quale sentono di appartenere e quindi va dato loro accesso alle toilette e agli spogliatoi in modo conseguente, a meno che non siano loro stessi a chiedere diversamente (per motivi di sicurezza o di privacy).

Il dovere di adeguarsi

Secondo quanto previsto dal *Codice*, i lavoratori, i sindacati e i fornitori di servizi hanno il dovere legale di adeguarsi all'identità di genere delle persone. Lo scopo di tale adeguamento è di permettere a tutti di usufruire e prendere parte, paritariamente, a servizi, opportunità abitative e occupazionali.

L'adeguamento è una responsabilità condivisa. Chiunque ne sia coinvolto, comprese le persone che richiedono tale adeguamento, deve collaborare in questo processo, condividere informazioni e cercare assieme le soluzioni migliori.

Esempio: un transgender potrebbe suscitare preoccupazioni per la sua sicurezza se usasse lo spogliatoio degli uomini nella palestra in cui si esercita. Il manager della palestra prende provvedimenti contro i molestatore e valuta le possibili soluzioni assieme al cliente, ad esempio l'installazione di divisori nelle docce e negli spogliatoi degli uomini oppure la creazione di un locale singolo con doccia e spogliatoio. Nel frattempo, finché una soluzione definitiva non sia pronta, garantiscono alla persona in questione l'accesso ai bagni e allo spogliatoio del personale.