

**STRATEGIA NAZIONALE**  
**per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni**  
**basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere**  
**(2013 -2015)**

# INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE DELLA STRATEGIA</b>	4
<b>2. IL CONTESTO NORMATIVO</b>	6
2.1 Il contesto internazionale	6
2.2 Il contesto europeo	7
2.3 Il contesto italiano	8
<b>3. LE PERSONE LGBT IN ITALIA</b>	10
3.1 L'indagine statistica: la prima ricerca ISTAT sull'orientamento sessuale	10
3.2 Le iniziative di sensibilizzazione del Dipartimento per le Pari Opportunità	11
3.3 Analisi del fenomeno e dati del Contact Center UNAR	11
<b>4. GLI ASSI DELLA STRATEGIA</b>	15
4.1 Asse EDUCAZIONE E ISTRUZIONE	15
4.1.1 Il quadro di riferimento	15
4.1.2 Obiettivi e misure	17
4.2 Asse LAVORO	20
4.2.1 Il quadro di riferimento	20
4.2.2 Obiettivi e misure	22
4.3 Asse SICUREZZA E CARCERI	25
4.3.1 Il quadro di riferimento	26
4.3.2 Obiettivi e misure	27
4.4 Asse COMUNICAZIONE E MEDIA	31
4.4.1 Il quadro di riferimento	31
4.4.2 Obiettivi e misure	32
<b>5. LA GOVERNANCE</b>	35
5.1 Gli strumenti della governance	35
5.1.1 Il Gruppo Nazionale di Lavoro LGBT	35
5.1.2 Il Tavolo di coordinamento interistituzionale	36
5.1.3 Le parti sociali (organizzazioni sindacali e parti datoriali)	37
5.1.4 I tavoli settoriali	37
5.1.5 La Rete RE.A.DY	37
5.1.6. Gli altri attori	38
<b>6. GLOSSARIO</b>	39

<b>APPENDICE</b>	42
LA RACCOMANDAZIONE CM/REC(2010)5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere	42
Allegato alla Raccomandazione CM/Rec(2010)5	44

## 1. PRESENTAZIONE DELLA STRATEGIA

L'attuale impegno dell'Italia nel contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere è rappresentato dall'adesione al progetto sperimentale proposto dal Consiglio d'Europa per l'attuazione e l'implementazione della Raccomandazione del Comitato dei Ministri CM/REC 5 (2010).

Tale impegno è stato formalizzato nelle Direttive del Ministro del lavoro con delega alle pari opportunità per l'attività amministrativa per gli anni 2012 e 2013, che assegnano all'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica (UNAR), operante presso il Dipartimento per le pari opportunità, anche l'attuazione di obiettivi operativi rilevanti in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, e, in particolare, la definizione di una Strategia nazionale in collaborazione con il Consiglio d'Europa.

Si tratta di un importante e significativo progetto pluriennale che prevede una collaborazione tra le diverse realtà istituzionali, il terzo settore e le parti sociali per l'implementazione delle politiche di prevenzione e contrasto della discriminazione nei confronti delle persone LGBT, in linea con la citata Raccomandazione adottata dal Comitato dei Ministri CM/REC (2010)5 che costituisce il punto di riferimento del lavoro svolto dal Dipartimento per le pari opportunità e dall'UNAR.

Il lavoro che ci si è proposti di fare, insieme a tutti gli *stakeholder* maggiormente coinvolti in tale ambito è, dunque, quello di contribuire alla attuazione di un piano di misure sul piano amministrativo, che, al di là di un quadro normativo incompleto, possa essere di supporto alle politiche nazionali e locali nella materia in questione nel rispetto degli obblighi assunti a livello internazionale ed europeo.

Si tratta di un piano di azioni integrate e multidisciplinari in grado di fornire una risposta dinamica e coordinata al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, in linea con il sistema di intervento, proprio, dell'UNAR di *governance* sussidiaria e integrata per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di ogni forma di discriminazione, così come previsto, peraltro, dal recente decreto ministeriale di organizzazione interna del 4 dicembre 2012.

Partendo da un approccio molto pragmatico, si è deciso di limitare il campo di azione alle misure attuabili a legislazione vigente pur nella consapevolezza, sottolineata da più parti, dei problemi relativi all'esistenza di un quadro normativo molto lacunoso che limita la tutela dei diritti della comunità LGBT.

In questa prospettiva, si è deciso quindi di individuare, secondo una selezione di priorità che parte da un'analisi della maggiori criticità, quattro ambiti strategici di intervento nei settori del lavoro, della scuola, dei media, della sicurezza e carceri.

Per ciascuno di questi ambiti vengono definiti, in modo molto semplice e schematico, gli obiettivi e le misure specifiche da mettere in campo per promuovere la parità di trattamento e dare un forte impulso a quel processo di cambiamento culturale così fortemente auspicato.

Nonostante la semplicità della struttura, la Strategia non omette di considerare, sia nei principi che nelle misure attuative, due aspetti di carattere orizzontale, talora collegati, che riguardano il fenomeno delle discriminazioni multiple e la trasversalità delle tematiche

di genere. Proprio per il lavoro svolto dal Dipartimento per le Pari Opportunità sul versante delle politiche di parità, la Strategia comprende e considera la specificità della condizione delle lesbiche, verso le quali si verifica appunto una discriminazione multipla. Tale discriminazione opera, infatti, sia sul fronte dell'orientamento sessuale che su quello del genere. In tempi recenti, infatti, la misoginia profondamente radicata nel tessuto culturale del nostro Paese ha registrato un aumento dei femminicidi, il consolidamento nella cultura di massa di un modello femminile stereotipato ed un confinamento del ruolo produttivo femminile alle attività di cura della persona e della famiglia.

Così pure altre forme di discriminazione sono tenute in considerazione nella Strategia e riguardano le persone LGBT migranti, quelle diversamente abili, quelle anziane, che vivono in una condizione, ancor più grave, di solitudine, marginalità sociale e vulnerabilità.

Nella realizzazione del percorso che porta alla attuazione della Strategia, la collaborazione tra le istituzioni centrali e la società civile è di fondamentale importanza ed ha un forte valore simbolico e culturale di legittimazione per soggetti, ancora, troppo spesso marginalizzati e stigmatizzati, oltre ad avere una validità intrinseca perché contribuisce a rendere l'azione pubblica più rispondente alle priorità ed ai bisogni dei cittadini, rendendo questi ultimi protagonisti della loro stessa emancipazione da ogni forma di esclusione e discriminazione.

In tale ottica è stata preziosa la consultazione delle Associazioni LGBT<sup>1</sup>, che hanno svolto un ruolo attivo e propositivo. Le Associazioni sono tra gli *stakeholder* privilegiati nell'elaborazione della Strategia nel suo complesso, sia nell'identificazione degli obiettivi che nella previsione delle azioni positive da realizzare.

Per l'elaborazione della Strategia è stato altresì necessario il confronto con le altre Amministrazioni centrali coinvolte sui temi di intervento propriamente sollecitati dalla Raccomandazione ed anche con le Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni) che attraverso la Rete RE.A.DY. (Rete nazionale delle pubbliche amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale ed identità di genere) rafforzano l'azione di diffusione ed implementazione delle buone prassi.

È evidente che per promuovere efficacemente le misure proposte anche a livello locale risulta utile coinvolgere le reti di prossimità quali, ad esempio, i centri regionali antidiscriminazione, i nodi provinciali, le antenne UNAR e le altre strutture messe in campo dagli organismi del decentramento amministrativo (circoscrizioni, municipi, etc), con l'obiettivo di intercettare e raggiungere in modo capillare i bisogni, offrendo ad essi una risposta adeguata con le competenze di differenti realtà pubbliche o private già esistenti sul territorio.

---

<sup>1</sup> In data 20 novembre 2012 è stato istituito il Gruppo Nazionale di Lavoro LGBT. Per l'elenco delle Associazioni si rimanda al paragrafo sulla Governance.

## 2. IL CONTESTO NORMATIVO

### 2.1 Il contesto internazionale

Prima di entrare nella trattazione specifica degli Assi prioritari di intervento, appare utile dare una concisa e non esaustiva panoramica degli interventi posti in essere dagli organismi internazionali e dal legislatore italiano per la protezione dei diritti umani a favore delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender (LGBT).

*"Lasciate che lo dica chiaro e forte: le perone lesbiche, gay, bisessuali e transgender hanno gli stessi diritti umani di qualunque altra persona. Anche esse sono nate libere e eguali"*: con queste parole pronunciate a New York l'11 dicembre 2012, il Segretario Generale Ban Ki-moon ha chiesto agli Stati che aderiscono all'Organizzazione delle Nazioni Unite di porre fine alla violenza e alla discriminazione contro le perone LGBT.

Nel 2008 Francia e Olanda, anche a nome dall'Unione europea, hanno presentato una risoluzione all'Assemblea Generale dell'ONU recante la richiesta di abrogazione delle leggi che criminalizzano le persone in base al loro orientamento sessuale o all'identità di genere, e la fine delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT. La risoluzione ha avuto il sostegno di 94 stati e l'opposizione di altri 57. L'ampio consenso raccolto non è stato ancora sufficiente a portare alla sua adozione, benché essa rappresenti già di per sé il più importante riferimento a livello internazionale di impegno a favore dei diritti umani e della dignità delle persone LGBT.

Nella sua scia, il 17 giugno 2011 la Commissione dei Diritti Umani dell'ONU, organismo cui è delegata l'attuazione della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici negli Stati firmatari, ha adottato la risoluzione 17/19. La risoluzione, storica perché la prima adottata da un organismo ONU, condanna la violazione dei diritti umani delle persone LGBT; ricorda il ruolo della Commissione nella promozione universale dei diritti umani a prescindere dalle caratteristiche personali degli esseri umani; dispone la realizzazione di uno studio sulle leggi che nel mondo discriminano le persone LGBT e sulle pratiche e atti di violenza di cui sono vittime; infine chiede di indicare gli strumenti che il diritto internazionale può approntare per porre fine alla violazione dei diritti umani delle persone LGBT. Lo Studio, pubblicato nel novembre 2011 (A/HRC/19/41), contiene capitoli dedicati alla violenza praticata nei confronti delle persone LGBT, alle leggi e alle pratiche discriminatorie, incluse quelle in materia familiare e alle raccomandazioni proposte.

Anche l'Organizzazione degli Stati Americani (OAS) ha adottato più risoluzioni per combattere la discriminazione e la violenza nei confronti delle persone LGBT (AG/RES.2435, XXXVIII-O/08; AG/RES. 2504, XXXIX-O/09; AG/RES. 2653, XLI-O/11). Quella adottata nel 2009 richiama espressamente la risoluzione presentata all'Assemblea Generale dell'ONU, mentre quella adottata nel 2011 ha consentito la realizzazione da parte della Commissione Interamericana sui Diritti Umani (IACHR) di uno studio sulle implicazioni legali, concettuali e terminologiche legate all'orientamento sessuali, all'identità e all'espressione di genere (OEA/Ser.G, CP/CAAP-INF. 166/12).

## 2.2 Il contesto europeo

Nel continente europeo, il Consiglio d'Europa (COE), attraverso i suoi organismi, è più volte intervenuto per promuovere azioni tese a realizzare il rispetto e il pieno godimento dei diritti umani da parte delle persone LGBT (Raccomandazioni 924/1981; 1470/2000; 1635/2003; 1915/2010; Risoluzione 1728/2010).

In particolare, nella fondamentale Raccomandazione CM/Rec(2010)5, più volte richiamata nella presente Strategia, il Comitato dei Ministri ha rimarcato che le persone LGBT sono state vittime per secoli di intolleranza e di discriminazione, anche all'interno delle loro famiglie, ivi compreso sotto forma di criminalizzazione, marginalizzazione, esclusione sociale e violenza. Di particolare importanza è il richiamo al principio secondo il quale non può essere invocato nessun valore culturale, tradizionale o religioso, né qualsivoglia precetto derivante da una "cultura dominante" per giustificare il discorso dell'odio o qualsiasi altra forma di discriminazione, ivi comprese quelle fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. Agli Stati membri ha richiesto di riparare a qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, rivedendo le proprie leggi e promuovendo nuovi interventi legislativi finalizzati a combattere in modo efficace ogni discriminazione e a garantire il rispetto dei diritti umani delle persone LGBT, anche in ambito familiare.

Nel giugno 2011 il Commissario per i Diritti Umani ha pubblicato una relazione dettagliata, contenente un'analisi socio-legale, sulla condizione delle persone LGBT in tutti gli Stati membri del COE.

L'azione svolta dal COE a difesa dei diritti delle persone LGBT è particolarmente efficace anche grazie alla Corte Europea dei Diritti Umani (CEDU), la quale opera sulla base della Convenzione firmata a Roma dagli Stati membri del COE nel 1950.

La giurisprudenza della CEDU è stata in grado di determinare o influenzare nei 47 Stati membri del COE il cambiamento di numerosi legislazioni discriminatorie nei confronti delle persone LGBT in materia penale (*Dudgeon v. Regno Unito*; *Norris v. Irlanda*); età del consenso (*X. v. Regno Unito*; *S.L. v. Austria*); libertà di assemblea, associazione e espressione (*Bączkowski e Altri v. Polonia*; *Alekseyev v. Russia*); adozione di minori (*E.B. v. Francia*; *Gas e Dubois v. Francia*); lavoro e previdenza (*Karner v. Austria*; *Kozak v. Polonia*); forze armate (*Smith e Grady v. Regno Unito*; *Brown v. Regno Unito*); famiglia e sua regolamentazione (*Schalk e Kopf v. Austria*); identità di genere (*Rees v. Regno Unito*; *Christine Goodwin v. Regno Unito*).

Particolare importanza riveste in ambito sovranazionale l'Unione europea, che nel 2000 ha adottato la Carta dei Diritti Fondamentali dei cittadini dell'Unione europea, avente effetto giuridico vincolante nell'Unione a partire dal 2009. In essa è contenuto il divieto di discriminazione anche in base all'orientamento sessuale della persona umana e il riconoscimento generale del diritto di sposarsi e costituire una famiglia.

Anche il Trattato sul funzionamento dell'unione europea, nel suo articolo 10, contiene un generale principio di lotta alla discriminazione fondata sull'orientamento sessuale nella definizione e nell'attuazione di tutte le politiche e le azioni dell'Unione.

Oltre agli interventi di natura legislativa realizzati mediante regolamenti o direttive che devono essere recepite dagli Stati e che contengono specifiche previsioni a favore delle persone LGBT (ad es. direttiva 2000/78, recepita in Italia con il decreto legislativo n. 216

del 2003), numerose sono state le risoluzioni del Parlamento europeo che richiedono agli Stati membri il rispetto dei diritti e della dignità delle persone LGBT e la parificazione di diritti in materia familiare e di accesso al matrimonio (1117 del 29.9.1989; A3-0028/94; P7\_TA(2011)0427; 2011/2244 INI; P7\_TA(2012)0222).

### **2.3 Il contesto italiano**

Il legislatore italiano è intervenuto più volte per tentare di rimuovere le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT. Il primo intervento in ordine di tempo è consistito nell'introduzione della legge n. 164 del 1982 che consente la rettificazione di sesso alle persone transessuali.

In materia di protezione nei luoghi di lavoro, si sono succedute più disposizioni che vietano discriminazioni dirette e indirette in ragione dell'orientamento sessuale della persona (decreto legislativo n. 216 del 2003; articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, legge n. 300 del 1970; articolo 7 del Testo unico in materia di pubblico impiego, decreto legislativo n. 165 del 2001; articolo 10 del decreto legislativo n. 276 del 2003; art. 1468 del Codice dell'ordinamento militare, decreto legislativo n. 66 del 2010; art. 21 del decreto legislativo n. 183 del 2010, in materia di Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni).

Il testo unico dei servizi audiovisivi e radiofonici, contiene il principio generale in materia di comunicazioni commerciali che vieta la promozione delle discriminazioni fondate, tra l'altro, sull'orientamento sessuale (art. 36-bis del decreto legislativo n. 177 del 2005).

Altre disposizioni che proteggono l'orientamento sessuale quale condizione personale che rischia di esporre a discriminazione sono contenute in provvedimenti e trattati che riguardano le materie di asilo, protezione internazionale ed estradizione (art. 3 del Trattato di estradizione tra il Governo della Repubblica Italiana ed il Governo del Canada del 13 gennaio 2005; art. 4 del decreto legislativo 25 gennaio 2007 n. 24; articolo 8 del decreto legislativo 19 novembre 2007).

L'ordinamento italiano non prevede, purtroppo, tuttora una normativa specifica per i reati di omofobia e transfobia. A tale proposito, in diverse occasioni il Parlamento ha respinto varie proposte di legge in materia.

Per quanto riguarda il riconoscimento delle unioni tra persone dello stesso sesso, si segnala che la sentenza della Corte Costituzionale n. 138 del 14 marzo 2010, relativa all'estensione del matrimonio anche tra persone dello stesso sesso, ne ha dichiarato l'inammissibilità, ma nel contempo ha riconosciuto che, sulla base dell'art. 2 della Costituzione, le coppie dello stesso sesso sono portatrici di legittime istanze di parità e che la scelta dello strumento specifico per riconoscerne i relativi diritti e doveri spetta al Parlamento, nell'esercizio della sua piena discrezionalità. Anche di recente, nello stesso senso si è espresso con autorevolezza il Presidente della Corte Costituzionale. Numerose proposte di legge in materia di riconoscimento del matrimonio tra coppie dello stesso sesso, unioni civili, coppie di fatto, sono state depositate alle Camere nelle diverse legislature, senza tuttavia giungere mai ad approvazione.

Le Regioni si sono recentemente avviate lungo un percorso di consapevolezza degli obblighi derivanti dal diritto sovranazionale, che impongono un riconoscimento e una tutela per le condizioni personali – come l’omo/bisessualità – considerate a rischio di discriminazione, approvando una serie di normative regionali. A fronte di un quadro nazionale lacunoso, queste appaiono come certamente innovative sotto l’aspetto dell’ampliamento e della specifica previsione di tutele e del riconoscimento delle forme di convivenza diverse dal matrimonio, e di forme specifiche di contrasto alle discriminazioni derivante dall’orientamento sessuale. Sia a livello statutario, sia di legislazione di settore, le Regioni Toscana, Liguria, Puglia, Emilia Romagna, Marche, Piemonte e Umbria sono intervenute in ambiti come l’accesso ai servizi, il contrasto alle discriminazioni e all’omofobia, la promozione di politiche attive in ambito lavorativo.

### 3. LE PERSONE LGBT IN ITALIA

#### 3.1 L'indagine statistica: la prima ricerca ISTAT sull'orientamento sessuale

Il contesto italiano presenta criticità messe in luce sia da recenti ricerche sia dall'attività dello stesso UNAR, attraverso il proprio Contact Center. Tra le ricerche effettuate, quella più rilevante e recente risulta essere “La popolazione omosessuale in Italia” elaborata dall'Istat (Istituto Nazionale di Statistica) nel 2011<sup>2</sup>, presentata presso la Camera dei Deputati il 17 maggio 2012, in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia. Si tratta della prima indagine sulla materia su scala nazionale, finanziata dal Dipartimento per le Pari Opportunità. L'indagine, condotta su un campione di circa 8.000 cittadini tra i 18 e i 74 anni offre un prezioso spaccato sull'atteggiamento dei cittadini nei confronti della popolazione omosessuale, la presenza di stereotipi, la valutazione della presenza di atteggiamenti discriminatori nella società italiana. Una parte dell'indagine è dedicata anche alle discriminazioni subite dalle persone LGBT.

Dalla ricerca Istat emerge innanzitutto come la popolazione in generale ritenga che in Italia vi sia discriminazione verso la comunità omosessuale<sup>3</sup> ed ancor più verso le persone transessuali. Tale condotta discriminatoria in teoria verrebbe condannata, ma per alcune categorie di lavoro o ruoli nella società, la popolazione italiana dimostra grave difficoltà ed imbarazzo ad accettare l'omosessualità: per esempio il 41,4% degli intervistati ritiene non opportuno che una persona omosessuale eserciti la professione di insegnante, il 28,1% di medico e il 24,8% di politico.

Tale contraddizione si riscontra anche nell'accettazione di relazioni gay e lesbiche; in questo caso circa per il 60% del campione esaminato ritiene accettabile una relazione tra due uomini o tra due donne, ma il 55,9% afferma che “se gli omosessuali fossero più discreti sarebbero più accettati” e quasi il 30% ritiene che la cosa migliore per un omosessuale sia non dire agli altri di esserlo. Il 62,8% del campione è favorevole alle unioni civili, il 43,9% al matrimonio ed il 20% all'adozione.

Questi dati indicano ancora una titubanza nella percezione delle discriminazioni per orientamento sessuale della popolazione italiana, dovuta sia a fattori prettamente culturali relativi ad un modello normativo di tipo tradizionale (nel quale l'eterosessualità è l'unico modo legittimo e socialmente accettato di espressione dell'orientamento sessuale e l'omosessualità un disvalore) sia al fatto che molte persone LGBT non desiderano rendere pubblica il proprio orientamento come forma di difesa preventiva dal rischio di discriminazione ed esclusione.

Per quanto riguarda la percezione delle stesse persone LGBT queste dichiarano di aver subito discriminazioni durante la ricerca di un alloggio (10,2%) nei rapporti con i vicini (14,3%) nell'accesso a servizi sanitari (10,2%) oppure in locali, uffici pubblici o mezzi di trasporto (12,4%).

Questi dati subiscono delle variazioni in relazione al genere, all'età e alla provenienza geografica. Le donne ed i giovani mostrano una maggiore apertura verso gli omosessuali. Altre differenze si misurano tra le varie regioni d'Italia: il centro Italia si mostra più aperto

---

<sup>2</sup> La ricerca è disponibile a questo link <http://www.istat.it/it/archivio/62168>

<sup>3</sup> Il termine d'ora in poi si riferirà alle persone gay, lesbiche e bisessuali, altre volte si userà il corretto acronimo LGB.

del nord Italia, mentre le regioni meridionali si mostrano generalmente più chiuse e lontane dalle medie nazionali.

### **3.2 Le iniziative di sensibilizzazione del Dipartimento per le pari opportunità**

Al fine di agire sulla percezione dell'omosessualità e contrastare chiaramente le discriminazioni verso l'orientamento sessuale, il Dipartimento delle pari opportunità ha finanziato varie attività di informazione, sensibilizzazione e comunicazione, alcune delle quali realizzate in collaborazione con il mondo dell'associazionismo.

Tra queste vi è la prima campagna nazionale di comunicazione istituzionale contro l'omofobia dal titolo *“Rifiuta l'omofobia. Non essere tu quello diverso”*, lanciata nel 2009 e riproposta nel 2010. A questa ha fatto seguito nel 2012 – 2013 la campagna *“E non c'è niente da dire. Sì alle differenze, No all'omofobia.”*

Per quanto riguarda il settore della scuola, scelto come luogo primario della prevenzione, sono state realizzate attività specifiche di prevenzione e contrasto della violenza e della discriminazione mediante i Protocolli di Intesa stipulati tra il Ministro delle Pari Opportunità ed il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Il primo, siglato nel 2009, ha istituito la *“Settimana contro la violenza”*, iniziativa di sensibilizzazione, informazione e formazione che si svolge presso le scuole di ogni ordine e grado nel mese di ottobre di ogni anno. Il nuovo Protocollo, siglato nel mese di gennaio 2013, ha esteso le attività della Settimana alle diverse forme di discriminazione, tra cui l'orientamento sessuale e l'identità di genere, con particolare riguardo ai fenomeni di bullismo anche a sfondo omofobico e transfobico.

Per quanto riguarda le azioni di contrasto alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, dal 2010 è possibile effettuare segnalazioni utilizzando il servizio di Contact Center dell'UNAR tramite il numero verde gratuito 800 90 10 10 (attivo dal 2004) o anche attraverso l'indirizzo [www.unar.it](http://www.unar.it) (dal 2009). L'attività del Contact Center rileva i casi di discriminazione, fornisce informazioni, orientamento, supporto legale, *counselling* e mediazione tra le parti avvalendosi anche di una rete di sportelli in tutto il territorio nazionale. Non da ultimo effettua un monitoraggio dei mezzi d'informazione.

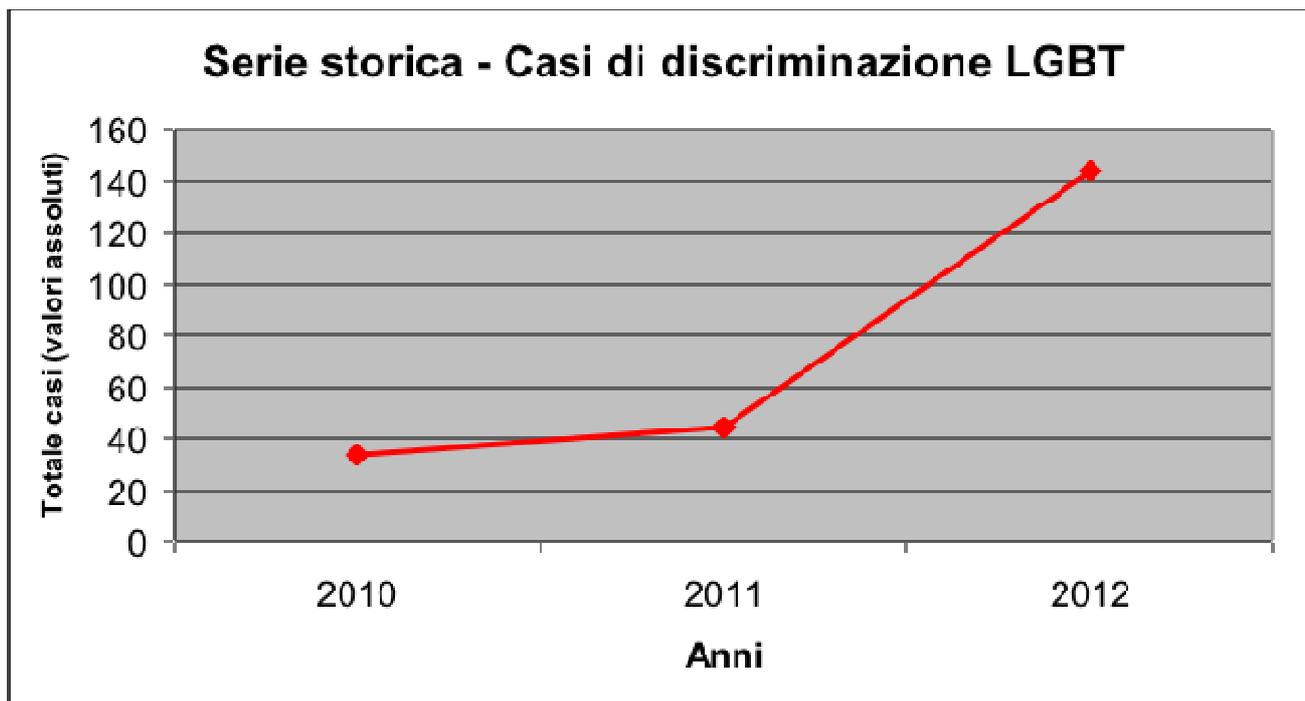
### **3.3 Analisi del fenomeno e dati del Contact Center UNAR**

Dai dati del Contact Center tra il 2010 ed il 2012 emerge un aumento delle segnalazioni, passate da 43 nel 2010 a 144<sup>4</sup> nel 2012. La lettura quantitativa dei dati non deve far pensare solo ad un aumento delle discriminazioni, ma all'accresciuta capacità di intercettare l'emersione del fenomeno (Tabella 1). Inoltre, la maggior parte delle istruttorie vengono avviate direttamente d'Ufficio in quanto si riscontra una certa ritrosia a denunciare fenomeni di discriminazione per orientamento sessuale o identità di genere da parte delle vittime.

---

<sup>4</sup> Il Contact Center classifica i casi nei seguenti ambiti: Mass Media, Vita Pubblica, Erogazione Servizi da Enti Pubblici, Lavoro, Casa, Tempo libero, Erogazione Servizi da Pubblici Esercizi, Scuola e Istruzione, Erogazione Servizi Finanziari, Forze dell'Ordine, Trasporto Pubblico, Salute.

Tabella 1



*Grafico con serie storica di casi di discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere. Dati Contact Center UNAR.*

Nell'ambito vita pubblica, nel quale si registrano le aggressioni, le affermazioni denigratorie da parte di esponenti pubblici, gli atti di omofobia e transfobia avvenuti negli spazi pubblici, si è rilevato un maggior numero di segnalazioni, alle quali la stampa dà grande risalto. Per quanto riguarda l'istigazione all'odio, dai social network giungono numerose segnalazioni che l'Ufficio cerca di monitorare e rimuovere con la collaborazione dell'OSCAD (Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori).

L'OSCAD è uno strumento operativo, composto da rappresentanti della Polizia di Stato e dell'Arma dei Carabinieri, istituito il 2 settembre 2010, nell'ambito della Direzione Centrale della Polizia Criminale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, per prevenire e contrastare gli atti discriminatori che costituiscono reato e per rimuovere i "residui" di pregiudizio che, in alcuni casi, permangono ancora nell'ambito dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza rispetto alle differenze, sia verso l'"esterno" sia all'"interno".

Nell'ambito dell'istruzione le indagini sociologiche degli ultimi anni mostrano una tendenziale accettazione, sempre maggiore, tra i giovani dei comportamenti omosessuali. Tuttavia dagli ambienti scolastici si rilevano tutt'oggi diversi casi di bullismo ed omofobia, intercettati dallo stesso Contact Center. In questi casi l'UNAR propone ai dirigenti scolastici supporto attraverso interventi di sensibilizzazione e formazione mirati. Secondo l'indagine Istat ben il 24% della popolazione omosessuale avrebbe sofferto pregiudizi e discriminazioni a scuola e tale dato rileva la necessità di interventi specifici su larga scala. Questi interventi vengono richiesti anche dal personale docente che denuncia la mancanza di preparazione di base e di aggiornamenti in materia di orientamento sessuale e identità di genere. L'UNAR cerca di implementare l'azione delle associazioni nei progetti di sensibilizzazione all'interno delle strutture scolastiche nelle quali l'educazione ad una

affettività consapevole risulta ancora un tabù. Attività di sperimentazione nell'ambito dell'orientamento sessuale sono presenti solo in alcuni istituti particolarmente sensibili.

Non risultano, al momento, casi accertati di discriminazione per l'accesso all'alloggio, nel lavoro pubblico o privato. Ciò dimostra chiaramente la difficoltà che l'UNAR incontra, ancora oggi, nella emersione del fenomeno. Questa assenza di dati prova, infatti, la ritrosia che hanno, in primo luogo, le vittime, le quali quasi sempre chiedono l'anonimato o non denunciano atti discriminatori per orientamento sessuale o identità di genere, in quanto considerati fortemente "svalutanti". I dati dell'indagine Istat riportano comunque che il 10,2% avrebbe subito discriminazioni nella ricerca di un alloggio, il 14,3% nei rapporti con i vicini, il 29,5% nella ricerca di lavoro ed il 22,1 % sul luogo di lavoro. Per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni si evidenzia l'esperienza positiva della rete RE.A.DY (Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale ed identità di genere). In questi ultimi anni diverse amministrazioni locali e regionali hanno avviato politiche per favorire l'inclusione sociale delle persone omosessuali e transessuali, sviluppando buone prassi e promuovendo atti e provvedimenti amministrativi che tutelano dalle discriminazioni, aprendo sportelli di ascolto, contribuendo così a migliorare la qualità della vita LGBT e creando un clima sociale di rispetto e di confronto libero da pregiudizi.

Sebbene anche in ambito sanitario la discriminazione si possa presentare in varie forme, anche in questo settore non risultano casi accertati<sup>5</sup>. È importante rammentare che il divieto alla donazione di sangue da parte di persone omosessuali di sesso maschile, introdotto con Decreto del Ministero della Salute il 15 gennaio 1991, è stato modificato col D.M. del 26 gennaio 2001 stabilendo che fossero prese in considerazione non le "categorie a rischio", ma i comportamenti sessuali ad alto rischio.

La situazione delle persone transessuali presenta molte specificità. Nel settore sanitario le persone transessuali autorizzate all'intervento di riconversione chirurgica del sesso (legge n 164 del 14 aprile 1982<sup>6</sup>) hanno la possibilità di sottoporvisi presso uno dei centri specializzati in regime di convenzione, ma affrontano liste di attesa anche di 4 anni, oppure presso cliniche private affrontando i relativi costi. (Per quanto riguarda i casi all'attenzione del Contact Center dell'UNAR sono state poste le situazioni delle strutture ospedaliere del Forlanini a Roma e del Cedig di Trieste nelle quali la riduzione delle sale operatorie destinate a tale servizio avrebbe aumentato i ritardi.). Per quanto riguarda i costi, talvolta proibitivi, solo la regione Toscana ha favorito l'accesso alle cure rendendo gratuite le spese relative alla somministrazione di ormoni (che vanno ad influire solo per lo 0,003% sulla spesa farmaceutica regionale).

Nel caso di persone LGBT in regime di detenzione, bisognerebbe trovare soluzioni adeguate al fine di evitarne l'isolamento. Inoltre alle persone detenute transessuali e transgender si dovrebbe garantire l'accesso ed il controllo specialistico alla somministrazione di ormoni al fine di non ostacolarne il processo di transizione di genere. Risulta necessario un piano di formazione per il personale penitenziario, mentre è già attivo un percorso formativo organizzato e gestito dall'UNAR in collaborazione con OSCAD in

---

<sup>5</sup> Fonte Contact Center UNAR.

<sup>6</sup> La legge n 164 del 1982 "Norme in materia di rettificazione di sesso" mostra delle criticità in quanto non stabilisce i requisiti ai fini della riassegnazione di genere. Si riterrebbe necessario stimolare l'ufficio legislativo.

favore del personale della Polizia di Stato e dell'Arma dei Carabinieri (Forze di polizia a competenza generale).

Dall'analisi dei casi, si rileva che nell'accesso all'alloggio le persone transessuali o transgender, a causa della loro visibilità sia per quanto riguarda la percezione estetica sia per via della discordanza tra aspetto fisico e dato anagrafico, al momento della stipula del contratto subiscono una doppia discriminazione. Le agenzie ed i proprietari non affittano sia per timore delle reazioni dei vicini sia per il pregiudizio che la persona transessuale si prostituisca ed intrattenga rapporti con ambienti malavitosi. Proprio a causa di tali pregiudizi spesso vengono richiesti affitti fuori mercato e senza registrazione. Ciò nonostante raramente le vittime denunciano tale prassi e se lo fanno si rivolgono a sportelli di associazioni con i quali hanno già stabilito un rapporto di fiducia.

Anche nell'ambito del lavoro è doveroso distinguere nella casistica fra discriminazioni per orientamento sessuale e per identità di genere, in quanto è comunemente assunto che alla popolazione omosessuale o bisessuale è più agevole nascondere la propria identità di quanto non possa fare la popolazione transessuale e transgender. Per i primi la discriminazione si manifesta nel non poter vivere pienamente e liberamente la propria identità e personalità (si vedano i dati della ricerca Istat per le difficoltà di dichiararsi con i colleghi) con effetti negativi per la socializzazione sul posto di lavoro, la partecipazione alla vita aziendale, la condivisione degli obiettivi riducendo la produttività del lavoratore, il suo benessere psicofisico e la capacità d'innovazione dell'azienda. Per i secondi, invece, anche in base anche ai dati raccolti dal Contact Center UNAR, l'accesso al posto di lavoro rimane la criticità più grande, soprattutto per le persone di origine straniera che dispongono spesso di un basso livello di qualificazione professionale e solitamente dopo il percorso di "riassegnazione del sesso un'età non più giovane per il reinserimento lavorativo". Sono soggetti che, quindi, necessitano di un orientamento o riqualificazione al lavoro specialistico con percorsi ancora sperimentali e limitati solo ad alcune realtà territoriali, gestiti prevalentemente da associazioni. La mancata predisposizione di norme specifiche, dato che la tutela antidiscriminatoria prevista dal d.lgs. 216/2003 riguarda solo l'orientamento sessuale, può tradursi in un ulteriore elemento di invisibilità e di assenza di considerazioni da parte del legislatore e degli amministratori pubblici.

Non esistono dati o indagini per quanto riguarda le promozioni o progressioni di carriera ed i licenziamenti in riferimento alla comunità LGBT. Rari comunque i casi di politiche di *diversity management* e di inclusione delle differenze nelle politiche aziendali riguardanti soprattutto filiali italiane di aziende multinazionali, come per esempio IBM ed IKEA, nelle quali vi è maggiore attenzione all'immagine aziendale quale criterio di qualità del prodotto ai fini concorrenziali.

Sempre nell'ambito delle attività di promozione di azioni positive nel mondo del lavoro, l'UNAR realizza dal 2008 un importante evento denominato "Diversità al lavoro" con l'obiettivo di facilitare fattivamente l'inserimento lavorativo anche di persone LGBT, favorendo l'incontro tra domanda ed offerta.

Servizi simili a quelli offerti dal Contact Center UNAR, su scala locale e non nazionale, vengono offerti dalle associazioni LGBT con attività quali sportelli di ascolto contattabili anche telefonicamente.

## 4. GLI ASSI DELLA STRATEGIA

### 4.1 Asse EDUCAZIONE E ISTRUZIONE

*Dalla Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri sulle misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere.*

*Allegato alla Raccomandazione CM/Rec(2010)5*

#### **VI. Istruzione**

*31. Tenendo nel debito conto l'interesse superiore del fanciullo, gli Stati membri dovrebbero adottare le misure legislative o di altro tipo appropriate, destinate al personale insegnante e agli allievi, al fine di garantire l'effettivo godimento del diritto all'istruzione, senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; ciò comprende in particolare il rispetto del diritto dei bambini e dei giovani all'educazione in un ambiente scolastico sicuro, al riparo dalla violenza, dalle angherie, dall'esclusione sociale o da altre forme di trattamenti discriminatori e degradanti legati all'orientamento sessuale o all'identità di genere.*

*31. Tenendo nel debito conto l'interesse superiore del fanciullo, dovrebbero a tale scopo essere adottate misure appropriate a ogni livello per promuovere la tolleranza e il mutuo rispetto a scuola, a prescindere dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere. Tali misure dovrebbero comprendere la comunicazione di informazioni oggettive sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, per esempio nei programmi scolastici e nel materiale didattico, nonché la fornitura agli alunni e agli studenti delle informazioni, della protezione e del sostegno necessari per consentire loro di vivere secondo il proprio orientamento sessuale e la propria identità di genere. Gli Stati membri potrebbero inoltre predisporre e attuare politiche scolastiche e piani d'azione per promuovere l'uguaglianza e la sicurezza e garantire l'accesso a formazioni adeguate o a supporti e strumenti pedagogici appropriati per combattere la discriminazione. Tali misure dovrebbero tenere conto del diritto dei genitori di curare l'educazione dei propri figli.*

#### **4.1.1 Il quadro di riferimento**

Il Consiglio d'Europa invita gli Stati membri a garantire il diritto all'istruzione, senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere nel rispetto del diritto dei bambini e dei giovani all'educazione in un ambiente scolastico sicuro, al riparo dalla violenza, dal bullismo o dall'esclusione sociale.

La scuola, difatti, ha un ruolo molto importante, non solo come luogo privilegiato per la promozione di una cultura della conoscenza reciproca e del mutuo rispetto, ma per l'aiuto che può offrire ai fini dell'elaborazione del processo di accettazione del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere, senza costringere all'invisibilità, favorendo un clima accogliente e sicuro nel quale la convivenza con le differenze possa

contribuire al benessere psicofisico delle singole persone e alla coesione partecipativa della collettività.

Nel nostro Paese la percezione del fenomeno discriminatorio nei confronti delle persone LGBT, rilevata dalla citata indagine nazionale condotta dall' ISTAT, evidenzia che il 41% della popolazione italiana ritiene non accettabile un insegnante di scuola elementare omosessuale, e che gli omosessuali/bisessuali intervistati dichiarano di aver subito discriminazioni a scuola o all'università, più degli eterosessuali (24% contro 14,2%).

Tali pregiudizi stereotipi, che sono alla base della discriminazione, generano intolleranza e, spesso, violenza che in ambito scolastico si esprimono soprattutto sotto forma di bullismo omofobico e transfobico con effetti devastanti per chi ne è fatto oggetto: dalla condizione di isolamento all'abbandono e alla dispersione scolastica, quando non, addirittura, dalla violenza alle molestie fino al suicidio, come purtroppo è accaduto di recente.

Ma dietro gli episodi di bullismo omofobico e transfobico vi sono altri problemi, quali quelli legati a una cultura che prevede soltanto una visione eteronormativa e modelli di sessualità e norme di genere. Le tematiche LGBT trovano spazi marginali nelle aule scolastiche, o sono relegate a momenti extra curricolari; gli insegnanti ed educatori sono a loro volta disinformati e impreparati ad affrontare questi temi.

In questa prospettiva è di particolare importanza il ruolo della scuola e degli insegnanti nel cambiare e modificare attitudini e comportamenti specifici, nell'educare al rispetto delle differenze, che non sono soltanto quelle culturali o di provenienza geografica, nel rimuovere ogni forma di intolleranza, violenza, pregiudizio o discriminazione.

In tale direzione vanno le recenti iniziative promosse a seguito dei Protocolli di intesa tra il Ministro per le pari opportunità e il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca (MIUR). Il primo, siglato nel 2009, ha istituito la Settimana contro la violenza, iniziativa di sensibilizzazione, informazione e formazione che si svolge presso le scuole di ogni ordine e grado nel mese di ottobre di ogni anno. Il nuovo Protocollo, siglato nel mese di gennaio 2013, ha esteso le attività della Settimana alle diverse forme di discriminazione, tra cui l'orientamento sessuale e l'identità di genere, con particolare riguardo ai fenomeni di bullismo anche a sfondo omofobico e transfobico.

A fini della sensibilizzazione sulle tematiche LGBT si segnala l'iniziativa del MIUR, che, in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, il 10 maggio 2012 ha emanato una specifica circolare rivolta a tutti gli istituti scolastici, con la quale si ricorda il ruolo della scuola nella costruzione di una comunità inclusiva che riconosce le differenze e il ruolo di contrasto di ogni forma di discriminazione, compresa l'omofobia<sup>7</sup>.

Tuttavia, pur essendo presenti varie iniziative volte alla sensibilizzazione e informazione, è necessario elaborare strategie e progetti formativi strutturali all'interno dell'attività didattica, in maniera adeguata e sistematica, che coinvolgano tutti gli attori della comunità scolastica, in particolar modo le seguenti categorie: gli studenti, i docenti e le famiglie.

---

<sup>7</sup> Circolare ministeriale del 10 maggio 2012 (prot. AOODGAI/7974 – Oggetto: 17 maggio – Giornata internazionale contro l'omofobia.

A tal fine, sarebbe auspicabile un'integrazione e un aggiornamento sulle tematiche LGBT nei programmi scolastici e una promozione dell'informazione e comunicazione non stereotipata, rispettosa delle identità di genere e degli orientamenti sessuali.

Occorre, altresì, progettare percorsi innovativi di formazione in materia di educazione alla affettività che partano dai primi gradi dell'istruzione, proprio per cominciare dagli asili nido e dalle scuole dell'infanzia a costruire un modello educativo inclusivo, fondato sul rispetto delle differenze, che costituisca una risorsa non solo per chi fa parte della comunità LGBT ma per tutti i bambini.

#### **4.1.2 Obiettivi e misure**

In relazione all'ambito "Educazione e Istruzione", la Strategia nazionale ha individuato i seguenti obiettivi operativi e le misure concretamente attuabili.

##### Obiettivi

- a. ampliare le conoscenze e le competenze di tutti gli attori della comunità scolastica sulle tematiche LGBT;
- b. prevenire e contrastare il fenomeno dell'intolleranza e della violenza legate all'orientamento sessuale o all'identità di genere;
- c. garantire un ambiente scolastico sicuro e *friendly*, al riparo dalla violenza, dalle angherie, dall'esclusione sociale o da altre forme di trattamenti discriminatori e degradanti legati all'orientamento sessuale o all'identità di genere;
- d. conoscere le dimensioni e le ricadute del bullismo nelle scuole, a livello nazionale e territoriale, con particolare riferimento al carattere omofobico e transfobico, mediante una rilevazione e raccolta sistematica dei dati;
- e. favorire l'*empowerment* delle persone LGBT nelle scuole, sia tra gli insegnanti che tra gli alunni;
- f. contrastare e prevenire l'isolamento, il disagio sociale, l'insuccesso e la dispersione scolastica dei giovani LGBT;
- g. contribuire alla conoscenza delle nuove realtà familiari, superare il pregiudizio legato all'orientamento affettivo dei genitori per evitare discriminazioni nei confronti dei figli di genitori omosessuali.

##### Misure

1. Raccolta dati e monitoraggio
  - Monitoraggio e analisi quanti/qualitativa sugli atti di bullismo nelle scuole a sfondo omofobico, transfobico e sessuofobo.
2. Formazione
  - Realizzazione di percorsi innovativi di formazione e di aggiornamento per dirigenti, docenti e alunni sulle materie antidiscriminatorie, con un particolare focus sul tema LGBT e sui temi del bullismo omofobico e transfobico, nonché sul *cyber*-bullismo, prevedendo il riconoscimento di crediti formativi. In particolare la formazione dovrà riguardare : lo sviluppo dell'identità sessuale nell'adolescente; l'educazione affettivo-sessuale; la conoscenza delle nuove realtà

familiari; la prevenzione e la gestione degli episodi di bullismo motivati dall'orientamento sessuale; la condivisione in classe di fenomeni legati al bullismo, il suo significato e possibili conseguenze; modalità di intervento nei casi in cui lo studente abbia subito episodi di violenza; modalità di intervento fra pari nei confronti dello studente autore di violenza sia fisica che verbale, tramite un duplice approccio educativo e disciplinare. La formazione dovrà essere rivolta non solo al corpo docente e agli studenti (con riconoscimento per entrambi di crediti formativi) ma anche a tutto il personale non docente della scuola (personale amministrativo, bidelli, etc).

Inoltre la formazione dovrà prevedere corsi di aggiornamento costanti e rientrare nel Piano nazionale di aggiornamento;

- in attuazione degli stessi principi contenuti nel Protocollo di intesa tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con delega alle pari opportunità e il Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca, siglato il 30 gennaio 2013, avvio di accordi di collaborazione in materia di formazione a livello locale, tra Uffici Scolastici Regionali e Provinciali, Enti Locali, associazioni LGBT, associazioni di categoria e studentesche;
- valorizzazione dell'*expertise* delle associazioni LGBT in merito alla formazione e sensibilizzazione dei docenti, degli studenti e delle famiglie, per potersi avvalere delle loro conoscenze e per rafforzare il legame con le reti locali;
- integrazione delle materie antidiscriminatorie nei *curricula* scolastici (ad es. nei percorsi di Cittadinanza e Costituzione) con un particolare focus sui temi LGBT;
- predisposizione della modulistica scolastica amministrativa e didattica in chiave di inclusione sociale, rispettosa delle nuove realtà familiari, costituite anche da genitori omosessuali ;
- coinvolgimento degli Uffici scolastici regionali e provinciali sul *diversity management* per i docenti;
- accreditamento delle associazioni LGBT, presso il MIUR, in qualità di enti di formazione;
- arricchimento delle offerte di formazione con la predisposizione di bibliografie sulle tematiche LGBT e sulle nuove realtà familiari, di laboratori di lettura e di un glossario dei termini LGBT che consenta un uso appropriato del linguaggio.

### 3. Informazione e sensibilizzazione

- Sistematizzazione e implementazione degli interventi previsti ogni anno nella "Settimana contro la violenza e discriminazione" in tutte le scuole di ogni ordine e grado del territorio nazionale, a seguito del Protocollo d'Intesa tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con delega alle pari opportunità e il Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca;
- divulgazione della conoscenza dei servizi offerti dagli osservatori o sportelli di ascolto, di prossimità a livello territoriale, per la prevenzione del bullismo, sulle dinamiche discriminatorie, sulla gestione del *coming out*, per l'emergenza di nuovi bisogni educativi collegati a situazioni di particolare disagio da parte di studenti, familiari, insegnanti e personale scolastico, valorizzando gli sportelli *on-line* che garantiscono un aiuto costante e rispettoso della *privacy*;

- promozione di una rete tra agenzie formative diverse (scuole, associazioni, centri scout, palestre, Asl, associazioni sportive, scuole calcio etc.);
- realizzazione di campagne di informazione nazionali e locali;
- organizzazione di iniziative specifiche nei confronti del mondo associativo giovanile;
- organizzazione di iniziative specifiche di informazione e aggiornamento rivolte al circuito delle cosiddette Università della Terza Età, delle Università popolari e di altre esperienze di formazione extrascolastica rivolte ad un pubblico adulto;
- realizzazione di interventi mirati di sensibilizzazione e di mediazione in caso di specifici episodi nelle scuole che non si limitino al rapporto vittima - aggressore ma si estendano a tutta la comunità di pari.

## 4.2 Asse LAVORO

***Dalla Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri sulle misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere.***

*Allegato alla Raccomandazione CM/Rec(2010)5*

### ***V. Occupazione***

*29. Gli Stati membri dovrebbero garantire l'adozione e l'attuazione di misure appropriate in grado di fornire una protezione efficace contro le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere in ambito lavorativo e professionale, tanto nel settore pubblico, che in quello privato. Tali misure dovrebbero riguardare le condizioni di accesso all'occupazione e alle promozioni professionali, le modalità di licenziamento, il salario e altre condizioni lavorative, anche al fine di prevenire, contrastare e punire le vessazioni e altre forme di vittimizzazione.*

*30. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata alla protezione efficace del diritto alla vita privata delle persone transessuali in ambito lavorativo, in particolare per quanto riguarda le informazioni richieste per candidarsi a un posto di lavoro, per evitare che siano costrette a svelare inutilmente al datore di lavoro e agli altri dipendenti la storia del loro cambiamento di sesso o a indicare il nome anagrafico portato precedentemente.*

### **4.2.1 Il quadro di riferimento**

La normativa vigente a livello nazionale, per ciò che concerne l'orientamento sessuale, prevede la tutela antidiscriminatoria in ambito lavorativo di cui al decreto legislativo n. 216 del 2003, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro". Essa definisce la discriminazione diretta, indiretta, la molestia, per le quali è prevista un'apposita tutela giurisdizionale. Tale tutela si applica sia nel settore pubblico che privato. Le norme antidiscriminatorie non prevedono la tutela delle discriminazioni nell'ambito lavorativo per identità di genere.

Per quanto attiene alle discriminazioni nei confronti delle persone transessuali e transgender, la Corte di Giustizia delle Comunità Europee, con sentenza C-13/94 del 30 aprile 1996 ha riconosciuto che si applicano le disposizioni introdotte dalla Direttiva 1976/207/CE relativa alla parità tra uomo e donna (recepita in Italia con la Legge 9 dicembre 1977, n. 903, in seguito modificata e integrata dalla Legge 125 del 10 aprile 1991). Pertanto il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne deve considerarsi esteso anche alle discriminazioni nei confronti delle persone transessuali e transgender.

Per quanto riguarda le tematiche del lavoro, occorre differenziare tra la situazione di persone gay e lesbiche rispetto a quella delle persone transessuali e transgender, in particolare in relazione alla "visibilità", sia per quanto riguarda l'accesso al lavoro sia per le

condizioni di lavoro. Notevoli differenze si riscontrano anche rispetto ai contesti territoriali (metropoli e aree del nord Italia rispetto al meridione). Le principali criticità riguardano la discriminazione nell'accesso al lavoro, il *mobbing*, il demansionamento, il blocco nella progressione di carriera, le discriminazioni multiple.

Tra le varie criticità, va evidenziata la discriminazione che deriva dal mancato riconoscimento dei diritti delle coppie di fatto o del matrimonio tra persone dello stesso sesso in Italia, che può produrre disparità "automatiche" di trattamento anche nell'ambito lavorativo.

La comunità gay e lesbica in ambito lavorativo ha difficoltà nel *coming out* per timore di ripercussioni e ritorsioni sulle possibilità di accesso al lavoro e di carriera, a causa del pregiudizio persistente e alla scarsa informazione sulla tematica dei datori di lavoro e dei livelli dirigenziali, tendenzialmente meno aperti alle tematiche LGTB anche in relazione alla fascia di età di appartenenza e al livello culturale. Si evidenzia l'importanza delle pratiche di *diversity management*, che, oltre al benessere delle persone, favoriscono l'attivazione dei talenti e incrementano la produttività aziendale.

Nel caso delle donne lesbiche, vittime spesso di discriminazione multipla, limitarsi a quantificare i fatti di discriminazioni omofobe in cui possono incorrere sul lavoro, disconoscendo il rilievo che assume la dimensione di genere nei loro vissuti quotidiani, porta a trarre conclusioni riduttive e superficiali: le donne incontrano maggiori difficoltà a entrare nel mondo del lavoro, ad accedere ad impieghi di buona qualità e nelle progressioni di carriera, hanno un reddito inferiore a parità di mansione rispetto ai colleghi di sesso maschile e sono ancora considerate le attrici esclusive della cura, sia per figli, sia per gli anziani.

Per quanto riguarda le persone transessuali e transgender sono presenti alcune realtà di sportello che offrono orientamento al lavoro, ma si rileva la carenza di dati al riguardo.

Sono inoltre state individuate alcune criticità, ad esempio, laddove l'applicazione della normativa in vigore (l. 164/1982) prevede tempi troppo lunghi per la riattribuzione anagrafica, difficilmente compatibili con le dinamiche del mercato del lavoro.

Uno dei problemi principali, connesso alla "visibilità" delle persone transessuali e transgender, si evidenzia, infatti, nei molti casi in cui i documenti anagrafici non concordano con l'aspetto esteriore delle persone. In Italia la legge richiede molto tempo nella procedura poiché si consente il cambiamento anagrafico e l'indicativo di genere solo dopo l'intervento di riattribuzione chirurgica del sesso. Di recente, alcune sentenze hanno interpretato in modo estensivo la norma, considerando sufficiente per il cambio del nome e dell'indicativo di genere la sola fase demolitiva dell'intervento. Inoltre una sentenza innovativa del marzo 2011 del Tribunale di Roma, ha consentito la riattribuzione anagrafica fidando esclusivamente sulla scelta e sul benessere di una persona transessuale, che rifiutava l'intervento chirurgico.

Se la persona decide di affrontare il percorso di transizione quando già lavora, è spesso soggetta ad incomprensione e a *mobbing*. E' necessario pertanto vigilare sulle condizioni di accoglienza e stabilire condizioni di lavoro che tengano conto del rispetto della *privacy*.

Nell'ambito lavorativo, l'UNAR ha messo in atto alcuni progetti per il contrasto alle discriminazioni nei confronti LGBT che costituiscono buone pratiche, quali "Diversità al Lavoro", che prevede la possibilità per alcuni soggetti vulnerabili, tra cui le persone

transessuali e transgender, di partecipare a colloqui di selezione di personale con i responsabili delle più importanti aziende presenti sul territorio nazionale, e “Pari Merito”, per la diffusione del *diversity management* nelle Regioni Obiettivo Convergenza.

#### 4.2.2 Obiettivi e misure

In relazione all’ambito “LAVORO”, la Strategia nazionale ha individuato i seguenti obiettivi operativi e le misure concretamente attuabili.

##### Obiettivi

- a. Effettuare studi e monitoraggi per conoscere le dimensioni e le caratteristiche reali della discriminazione basata sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere a livello nazionale e territoriale, mediante la rilevazione e raccolta sistematica, analisi ed elaborazione, rappresentazione dei dati, con un particolare *focus* sulle persone transessuali e transgender;
- b. monitorare l’applicazione della normativa antidiscriminatoria vigente, anche con riferimento alle pronunce giurisdizionali;
- c. estendere in modo effettivo le competenze delle Consigliere di parità anche ai casi di discriminazione sul luogo di lavoro per motivi connessi all’identità di genere;
- d. promuovere l’istituzione di una Cabina di regia, sulla base di un nuovo Protocollo con le parti sociali, per le tematiche LGBT, replicando la positiva esperienza dell’UNAR per la prevenzione e contrasto delle discriminazioni su base etnico-razziale;
- e. prevenire e contrastare le discriminazioni nel mondo del lavoro basate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere, incrementando la conoscenza e la consapevolezza dell’opinione pubblica sul tema dell’inclusione socio-lavorativa delle persone LGBT;
- f. promuovere azioni positive per la formazione professionale e l’accesso al lavoro delle persone LGBT come uno dei target vulnerabili delle politiche attive del lavoro, anche attraverso il ricorso ai fondi strutturali europei;
- g. favorire politiche di *diversity management* per dare visibilità alle persone LGBT e per politiche *gay friendly*;
- h. sensibilizzare i datori di lavoro, le figure dirigenziali, i lavoratori e le lavoratrici, le associazioni di categoria sulle tematiche LGBT;
- i. individuare linee specifiche di azione nella nuova programmazione dei fondi strutturali europei, dedicate alle questioni connesse all’identità di genere ed alla crescita della cultura di parità e della responsabilità sociale d’impresa, con particolare riferimento alla formazione professionale e alla inclusione lavorativa di categorie vulnerabili;
- j. valorizzare e riprodurre buone prassi condotte sia a livello internazionale sia a livello territoriale.

##### Misure

1. Raccolta dati e monitoraggio

- Avvio di una indagine statistica sull'accesso al lavoro e sulle condizioni di lavoro delle persone LGBT, con una particolare attenzione alla specificità della condizione dei transessuali e transgender;
- creazione di una struttura di monitoraggio del fenomeno della discriminazione nel mondo del lavoro e dell'applicazione della tutela antidiscriminatoria prevista dal D. lgs. 216/2003 e produzione di studi specifici sulla situazione delle persone LGBT, anche con il coinvolgimento delle amministrazioni centrali e degli enti territoriali competenti;
- monitoraggio dell'applicazione dell'art. 21 della Legge 183/2010 in relazione ai Comitati Unici di Garanzia;
- costituzione di un Tavolo permanente di monitoraggio della contrattazione nazionale e di secondo livello.

## 2. Diversity management

- Valorizzazione e diffusione delle buone prassi sul *diversity management* nelle aziende, potenziando le azioni positive già realizzate dall'UNAR quali "Diversità lavoro", "Pari merito" e Career Forum territoriali, mediante il coinvolgimento attivo delle associazioni LGBT;
- creazione di *network* LGBT all'interno delle aziende e istituzione a livello di alta dirigenza del ruolo di mentore LGBT;
- supporto nell'analisi e nella costruzione di programmi retributivi e di *benefit* che tengano conto delle diverse culture presenti nelle aziende, e aiuto nella verifica della *compliance* con la legislazione;
- estensione di *benefit* specifici per le persone LGBT, anche in relazione alle famiglie omogenitoriali;
- certificazione volontarie delle aziende *gay friendly* per la responsabilizzazione sociale (riconoscimento/premi per imprese dichiaratamente impegnate nell'antidiscriminazione);
- creazione e sperimentazione del primo indice italiano (*Equality Index*) che misuri l'uguaglianza - inclusione come rispetto delle persone LGBT nelle imprese operanti in Italia, che miri a diventare, sempre su base volontaria, un *benchmark* per le aziende e parte integrante delle politiche aziendali di responsabilità sociale su base volontaria.

## 3. Formazione

- Realizzazione e implementazione di percorsi di sensibilizzazione e formazione per i dipendenti e per tutti i livelli di *management*, che aiutano a costruire programmi di *mentoring* e a migliorare i propri percorsi professionali;
- promozione di servizi di orientamento, consulenza e tutela per persone LGBT;
- attuazione di percorsi di sensibilizzazione e formazione specifica per le parti sociali sulle problematiche dell'inclusione lavorativa delle persone LGBT;
- formazione per operatori di centri per l'impiego, con *focus* specifici per le persone transessuali e transgender e istituzione di referenti contro le discriminazioni presso i Centri per l'impiego e le Agenzie per il lavoro con specifiche competenze in materia di discriminazioni LGBT;
- Iniziative specifiche di formazione professionale per transessuali e transgender;

- Pubblicazioni informative rivolte ai datori di lavoro.

#### 4. Azioni positive specifiche

- Valorizzazione, diffusione ed estensione di progetti già sperimentati, valutabili e replicabili, quali borse lavoro, voucher o carte di credito di formazione per persone LGBT realizzati da alcune Regioni;
- sviluppo nelle regioni obiettivo Convergenza di iniziative di promozione della formazione e della inclusione lavorativa delle persone LGBT in quanto categoria vulnerabile a forte rischio di esclusione, anche con fondi strutturali europei (FSE);
- azioni positive per imprenditoria giovanile LGBT (es. settore turistico);
- promozione dell'accesso al credito agevolato e alla formazione per imprese cooperative per i giovani delle Regioni del Sud;
- azioni mirate e specifiche per le persone transessuali e transgender, realizzate con bandi nazionali, sul tema dell'orientamento, della formazione e dell'inserimento lavorativo delle persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro per motivi connessi all'orientamento sessuale ed all'identità di genere;
- organizzazione di giornate di orientamento e reclutamento nelle università italiane rivolte agli studenti LGBT;
- realizzazione di programmi di reinserimento sociale e lavorativo per le vittime di tratta e prostituzione coatta.

#### 5. Informazione e sensibilizzazione

- Realizzazione di campagne nazionali di informazione e sensibilizzazione sui temi dell'inclusione lavorativa e dei diritti delle persone LGBT nel mondo del lavoro, con un particolare *focus* sulla discriminazione nei confronti delle persone in transizione, con il supporto e l'*expertise* delle associazioni;
- diffusione dei dati sulla condizione lavorativa delle persone LGBT e delle diverse azioni di monitoraggio;
- pubblicazione di un manuale per le aziende sul tema "trans e lavoro", a partire dall'aggiornamento delle precedenti pubblicazioni sul tema;
- formulazione di linee guida e raccomandazioni per le regioni per la realizzazione di azioni specifiche, finanziate anche con il ricorso ai fondi strutturali europei con bandi regionali, per le persone transessuali e transgender sul tema dell'orientamento, della formazione e dell'inserimento lavorativo delle persone a rischio di esclusione dal mercato del lavoro per motivi connessi all'orientamento sessuale ed all'identità di genere;
- predisposizione dei piani di comunicazione rivolti alle aziende e, in generale alle istituzioni del mercato del lavoro, per valorizzare al massimo le potenzialità della scelta strategica di costruire un *business* inclusivo.

## 4.3 Asse SICUREZZA E CARCERI

***Dalla Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri sulle misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere.***

*Allegato alla Raccomandazione CM/Rec(2010)5*

### ***I. Diritto alla vita, alla sicurezza e alla protezione contro la violenza***

#### ***A. I “reati dell'odio” e altri incidenti motivati dall'odio***

*1. Gli Stati membri dovrebbero garantire che le denunce riguardanti presunti reati e altri incidenti per i quali sussistano ragionevoli sospetti per ritenere che siano stati motivati dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere della vittima siano sottoposte ad indagini efficaci, tempestive e imparziali; dovrebbero inoltre vigilare affinché sia posta un'attenzione particolare alle indagini riguardanti tali tipi di reati e di incidenti, se il presunto autore è un agente delle forze dell'ordine o qualsiasi altra persona che agisce nell'esercizio delle sue funzioni ufficiali e affinché i responsabili siano efficacemente perseguiti e, ove necessario, sanzionati, al fine di evitare qualsiasi forma di impunità.*

*2. Gli Stati membri dovrebbero garantire che, nella determinazione della pena, possa costituire circostanza aggravante la motivazione legata all'orientamento sessuale o all'identità di genere.*

*3. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per garantire che le vittime e i testimoni di “reati dell'odio” o di altri incidenti motivati dall'odio basato sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere siano incoraggiati a denunciare tali reati e incidenti; a tale scopo, gli Stati membri dovrebbero adottare tutte le misure necessarie per vigilare affinché le varie strutture incaricate dell'applicazione della legge, compreso il sistema giudiziario, dispongano delle conoscenze e delle competenze necessarie per identificare tale fattispecie di reato e tali incidenti e fornire adeguata assistenza e sostegno alle vittime e ai testimoni.*

*4. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per garantire la sicurezza e la dignità di ogni persona detenuta in un carcere o in altro modo privata della libertà, ivi comprese le persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali e segnatamente prevedere misure di protezione contro le aggressioni fisiche, lo stupro e altre forme di abuso sessuale, sia da parte di altri detenuti, che del personale del carcere; dovrebbero ugualmente essere prese delle disposizioni destinate a tutelare e rispettare adeguatamente l'identità di genere delle persone transgender.*

*5. Gli Stati membri dovrebbero vigilare affinché siano raccolti e analizzati i dati pertinenti riguardanti la diffusione e la natura delle discriminazioni e dell'intolleranza fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, in particolare per quanto concerne i “reati dell'odio” e gli incidenti ispirati dall'odio motivato dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.*

### 4.3.1 Il quadro di riferimento

Per quanto riguarda la sicurezza e la protezione dalla violenza delle persone LGBT, l'ordinamento italiano non prevede ad oggi il riconoscimento del reato di omofobia e transfobia. In sede parlamentare sono state presentate e discusse dal Parlamento diverse proposte di legge circa l'introduzione del reato specifico di crimine d'odio (estensione della c.d. legge Mancino) motivato da orientamento sessuale o identità di genere.

In assenza di una normativa specifica, sono state adottate alcune politiche volte a prevenire e contrastare i "crimini d'odio", mediante campagne di sensibilizzazione nazionali realizzate dal Dipartimento per le pari opportunità, percorsi mirati di formazione della Polizia di Stato e dell'Arma dei Carabinieri attuati da UNAR e OSCAD, rilevazione delle segnalazioni di discriminazione e violenza e interventi specifici di assistenza da parte del Contact Center UNAR e dell'OSCAD, in raccordo con le associazioni LGBT.

In particolare, l'OSCAD mira ad agevolare le denunce di atti discriminatori che costituiscono reato, anche in considerazione dell'appartenenza delle vittime a categorie sociali particolarmente vulnerabili. A tal fine, è stato attivato un indirizzo di posta elettronica dedicato ([oscad@dcpc.interno.it](mailto:oscad@dcpc.interno.it)) cui possono essere inviate, anche in forma anonima, segnalazioni di atti discriminatori attinenti alla sicurezza e si sta rafforzando l'interscambio informativo con le associazioni che si occupano di tutela dalle discriminazioni.

Per ciò che attiene la sicurezza, particolarmente grave appare la situazione delle persone transessuali e transgender, in quanto generalmente associata ai fenomeni della prostituzione, dello spaccio di droga e della criminalità. Bisogna infatti considerare la particolare vulnerabilità legata alla loro maggiore visibilità, la frequente marginalità sociale (dovute spesso alla condizione giuridica della immigrazione irregolare, alle difficoltà ad accedere a lavoro, all'alloggio, etc.) e l'alta possibilità che siano vittime di tratta, sfruttamento, racket etc. Di conseguenza, emergono grandi difficoltà nella denuncia degli abusi subiti, nella raccolta di testimonianze e nel rivolgersi ai servizi di sicurezza (Polizia, Carabinieri, Procura della Repubblica ect.). Sono rare le esperienze di Consulori preparati a gestire servizi dedicati alle persone trans.

Occorre che venga assicurata la parità di trattamento per le persone transgender, non sempre rispettata sia a causa di requisiti rigidi, quali ad esempio la congruità tra scheda anagrafica e sesso anatomico-biologico, sia a causa della mancanza di strutture specifiche deputate all'accoglienza di persone vittime di violenza, senza fissa dimora, con problematiche psichiatriche.

Per quanto riguarda la situazione delle carceri si evidenzia che, in un ambiente in cui inevitabilmente la residenza coatta induce alla violenza e le risorse dello Stato per la rieducazione e le infrastrutture carcerarie risultano inadeguate alla popolazione carceraria in generale, la difficoltà a tutelare l'incolumità fisica di persone gay, lesbiche, transessuali e transgender è particolarmente problematica. In alcune realtà carcerarie sono utilizzate prassi di segregazione in celle specifiche, che, se da un lato aumentano il livello di protezione, dall'altro, possono causare ulteriore discriminazione ed emarginazione. Tuttavia non vi è una prassi univoca o procedure uniformi per l'inserimento di persone gay, lesbiche e trans in reparti carcerari, ad esempio previste da una circolare ministeriale o altra fonte.

La sperimentazione del carcere di Rebibbia, dove è stato aperto un reparto dedicato alle persone transessuali e transgender, appare interessante, ma allo stesso tempo pieno di criticità, quali la “segregazione controllata”, la somministrazione di ormoni ed i controlli clinici conseguenti. Ad oggi sono 12 gli istituti penitenziari in cui sono stati ricavati spazi specifici/dedicati a persone transessuali, quasi esclusivamente MTF, oltre ai reparti speciali per persone trans pubblicamente riconosciuti a Roma Rebibbia, Milano San Vittore, Napoli Poggioreale, Firenze Sollicciano e Belluno.

Vi sono interessanti esperienze positive di integrazione e rieducazione condotte da alcune associazioni nelle strutture carcerarie con risultati positivi. Tuttavia, si segnalano problemi relativi all’accesso ridotto rispetto agli altri detenuti agli spazi e servizi comuni, quali l’ora d’aria etc. Si evidenzia la necessità di raccogliere le esperienze per creare un database di buone prassi tenendo sempre presenti le grandi differenze che emergono tra le realtà di aree metropolitane (Roma, Milano, etc.), del Nord Italia o del Meridione.

Proprio al fine di affrontare queste tematiche, nel 2013 il Dipartimento per le pari opportunità ha stipulato un Protocollo di intesa con il Dipartimento dell’amministrazione penitenziaria del Ministero della Giustizia e il Garante per i detenuti del Lazio.

#### **4.3.2 Obiettivi e misure**

In relazione all’ambito “Sicurezza e carcere”, la Strategia nazionale intende sviluppare alcune obiettivi trasversali. In particolare si intende:

- promuovere studi e monitoraggi per compensare l’attuale *deficit* di dati, sia sul tema della violenza e della sicurezza, sia sulla condizioni delle persone LGBT nelle carceri, nei CIE e nelle strutture di detenzione dedicate ai minori, con un particolare *focus* sulle persone trans;
- inserire i concetti di “crimini d’odio”, compresi i “discorsi d’odio”, relativi all’orientamento sessuale e all’identità di genere, nei documenti di programmazione e nei bandi relativi ai temi della sicurezza integrata, anche a livello urbano, sia a livello nazionale, che a livello regionale e locale;
- valorizzare e riprodurre buone prassi, valutabili e replicabili, condotte sia a livello internazionale sia a livello territoriale.
- favorire strumenti con capacità di ascolto e di risposta efficaci e non discriminatori da parte delle Forze di Polizia, della magistratura e dei servizi sociosanitari e ospedalieri.

Sono individuate, per ciascuna linea di intervento, gli obiettivi operativi e le misure concretamente attuabili.

#### **Linea 1 - Sicurezza**

##### Obiettivi

- a. Conoscere le dimensioni e le caratteristiche dell’intolleranza e della violenza a carattere omofobico e transfobico, a livello nazionale e territoriale, mediante la rilevazione e raccolta sistematica, elaborazione e rappresentazione dei dati;

- b. favorire l'emersione degli atti di omofobia e transfobia, anche mediante l'accesso facilitato delle persone LGBT ai servizi relativi alla sicurezza e per il supporto alla denuncia di eventuali reati o violenze subite;
- c. informare e sensibilizzare le Forze di Polizia, il personale della Procura della Repubblica e dei servizi di supporto (ospedali, servizi sociali, ecc.) per persone vittime di violenza, rispetto alle specifiche tematiche LGBT;
- d. valutare l'accessibilità ai servizi di supporto nazionali (polizia, ricoveri ospedalieri, dormitori, ecc.) per le persone vittime di violenza omofobica e transfobica e la capacità di fornire una risposta specifica e un'assistenza adeguata;
- e. prevenire il fenomeno dell'intolleranza e della violenza legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere, anche incrementando la conoscenza e la consapevolezza dell'opinione pubblica sul tema dell'omofobia e della transfobia;
- f. promuovere un piano nazionale per la prevenzione e il contrasto della violenza basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

### Misure

#### 1. Raccolta dati e monitoraggio

- Avvio di una indagine statistica sulla violenza di natura omofobica e transfobica a livello nazionale, con particolare riguardo al fenomeno del bullismo;
- rilevazione sistematica delle discriminazioni e delle violenze mediante il contact center UNAR e l'OSCAD;
- creazione di una struttura di monitoraggio del fenomeno e produzione di studi specifici sulla situazione delle persone LGBT, anche con il coinvolgimento delle amministrazioni centrali e degli enti locali competenti.

#### 2. Formazione

- Realizzazione e implementazione di percorsi di sensibilizzazione e formazione per le Forze di Polizia sulle tematiche LGBT, ai diversi livelli, sia per quanto riguarda l'uso del linguaggio, sia l'approccio da utilizzare nelle diverse situazioni, valorizzando le esperienze condotte dall'UNAR insieme all'OSCAD e delle varie associazioni che hanno tentato di trovare una risposta adeguata alle varie esigenze emerse a livello territoriale;
- attuazione di percorsi di sensibilizzazione interni alle Forze di Polizia al fine di migliorare il clima di accettazione favorevole alla libera espressione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere del personale delle Forze di Polizia;
- realizzazione di percorsi di sensibilizzazione e formazione del personale della Procura della Repubblica e dei servizi di supporto (ospedali, servizi sociali, ecc.) per persone vittime di violenza, rispetto alle specifiche tematiche LGBT.

#### 3. Accesso ai servizi per la sicurezza

- Attuazione di percorsi facilitati di accesso delle persone LGBT ai servizi relativi alla sicurezza anche per il supporto alla denuncia di eventuali reati o violenze subite;
- estensione esplicita dei programmi e dei bandi nazionali a favore delle vittime di tratta e di grave sfruttamento anche alle vittime per motivi connessi all'orientamento sessuale o all'identità di genere;

- ampliamento alle persone trans MtF del target di accesso al settore dei servizi per le donne vittime di violenza.

#### 4. Informazione e sensibilizzazione

- Realizzazione di campagne nazionali di informazione e sensibilizzazione sui temi della violenza omofobica e transfobica e sulla sicurezza, con il supporto delle associazioni;
- diffusione dei dati sul fenomeno della violenza omofobica e transfobica risultanti dal monitoraggio;
- Iniziative di sensibilizzazione degli operatori che lavorano con gli stranieri al fine di rendere effettivo l'accesso alla richiesta di asilo e di status di rifugiato per motivi connessi all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

### **Linea 2 - Carceri**

#### Obiettivi

- a. Conoscere la situazione delle persone LGBT in regime di detenzione e nelle strutture dedicate ai minori;
- b. diffondere la cultura del rispetto dei diritti umani e della non discriminazione nell'ambiente penitenziario, mediante specifici interventi di informazione, sensibilizzazione e formazione nelle carceri rivolti al personale dell'amministrazione penitenziaria ai vari livelli, al fine di combattere le discriminazioni interne alle carceri e la ulteriore marginalizzazione;
- c. garantire l'accesso ai servizi della salute, in particolare per le persone transessuali e transgender;
- d. replicare e diffondere buone prassi condotte a livello regionale in relazione alla possibilità di accesso alle strutture protette per le persone trans vittime di tratta;
- e. promozione di azioni di tutela e percorsi di reinserimento socio-lavorativo delle persone ex detenute.

#### Misure

##### 1. Raccolta dati e monitoraggio

- Effettuare una indagine conoscitiva sulla presenza delle persone LGBT nelle carceri, sulle condizioni della detenzione e sul fenomeno della discriminazione e della violenza legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere nelle carceri in collaborazione con il Dipartimento della Amministrazione penitenziaria del Ministero della Giustizia.

##### 2. Formazione

- Realizzare interventi di informazione, sensibilizzazione e formazione rivolti al personale dell'Amministrazione penitenziaria ai vari livelli e alla popolazione carceraria, al fine di combattere le discriminazioni interne alle carceri e la conseguente ulteriore marginalizzazione;
- prevedere programmi di educazione alla affettività e alla sessualità nei carceri minorili.

### 3. Salute

- Proporre specifiche direttive e linee guida, in collaborazione con le istituzioni competenti, per il trattamento in carcere delle persone trans, con particolare riguardo all'accesso alle terapie ormonali, alla continuazione degli interventi di transizione e alla salute delle persone trans, nonché alla "sicurezza interna";
- favorire l'accesso delle persone trans alle cure ormonali e ai servizi sanitari prevedendo i conseguenti monitoraggi e controlli sanitari specifici;
- promuovere nelle carceri l'istituzione di sportelli di ascolto dedicati sia alle persone LGBT in regime di detenzione sia agli operatori, per favorire l'emersione della discriminazione e il superamento dell'omertà legata soprattutto ad atti di violenza, nonché sportelli integrati permanenti (psicologici e legali) finalizzati alla gestione e raccolta di segnalazioni di vessazioni basata sulla discriminazione sessuale, nonché all'orientamento e al sostegno delle persone in transizione in tutte le fasi del loro iter;
- prevedere programmi di monitoraggio e intervento su Hiv e Infezioni Sessualmente Trasmissibili, in collaborazione con la Consulta Nazionale Aids.

### 4) Inclusione sociale

- Realizzare interventi di sostegno e accompagnamento per l'accesso al lavoro, in particolare per le persone trans, una volta conclusa la pena, nonché programmi di supporto, favorendo anche i percorsi di fine pena o di misure alternative al carcere quali gli affidi;
- realizzare interventi per favorire l'integrazione delle detenute transessuali anche attraverso attività di sostegno per il miglioramento della qualità della loro vita in carcere attraverso, ad esempio, gruppi di supporto e laboratori teatrali.

#### 4.4 Asse COMUNICAZIONE E MEDIA

***Dalla Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati membri sulle misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere.***

*Allegato alla Raccomandazione CM/Rec(2010)5*

##### ***B. Il “discorso dell'odio”***

*6. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure adeguate per combattere qualsiasi forma di espressione, in particolare nei mass media e su internet, che possa essere ragionevolmente compresa come elemento suscettibile di fomentare, propagandare o promuovere l'odio o altre forme di discriminazione nei confronti delle persone lesbiche, gay, bisessuali o transessuali. Tale “discorso dell'odio” dovrebbe essere vietato e condannato pubblicamente in qualsiasi circostanza. Tutte le misure adottate dovrebbero rispettare il diritto fondamentale alla libertà di espressione, conformemente all'Articolo 10 della Convenzione e alla giurisprudenza della Corte.*

*7. Gli Stati membri dovrebbero sensibilizzare le autorità e gli enti pubblici a ogni livello al dovere e alla responsabilità di astenersi da dichiarazioni, in particolare dinanzi ai mass media, che possano ragionevolmente essere interpretate come suscettibili di legittimare tali atteggiamenti di odio o discriminatori.*

*8. Le autorità pubbliche e altri rappresentanti dello Stato dovrebbero essere incoraggiati a promuovere la tolleranza e il rispetto dei diritti umani delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali ogni qualvolta avviano un dialogo con i principali rappresentanti della società civile, in particolare con le organizzazioni dei media e quelle sportive, con le organizzazioni politiche e le comunità religiose.*

##### **4.4.1 Il quadro di riferimento**

Il “discorso dell'odio” in Italia è regolamentato da una apposita legislazione che lo circoscrive penalmente a motivazioni di razza, etnia, nazionalità o religione. Non è previsto il reato di omofobia e transfobia. In più occasioni la Camera dei Deputati ha respinto progetti di legge in tal senso.

Con riferimento al mondo delle comunicazioni, la normativa in materia è data dal Decreto Legislativo n. 44 del 2010, attuativo della direttiva 2007/65/CE sull'esercizio delle attività televisive, che prevede specificatamente che le comunicazioni commerciali audiovisive assegnate ai fornitori di servizi di media soggetti alla giurisdizione italiana, non possono comportare, né incoraggiare, discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale. Inoltre, il codice di deontologia relativo al trattamento dei dati personali nell'esercizio dell'attività giornalistica all'articolo 5 tutela “il diritto all'informazione e dati personali”<sup>8</sup>,

---

<sup>8</sup> “1. Nel raccogliere dati personali atti a rivelare origine razziale ed etnica, convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, opinioni politiche, adesioni a partiti, sindacati, associazioni o organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale,

all'articolo 9 “garantisce la tutela del diritto alla non discriminazione”<sup>9</sup>, e all'articolo 11 la “tutela della sfera sessuale della persona”. La *Carta dei Doveri del Giornalista* ribadisce tali asserzioni, ed in particolare, nel paragrafo dedicato ai “Principi”, la Carta impone al giornalista “il dovere fondamentale di rispettare la persona, la sua dignità e il suo diritto alla riservatezza e non discriminare mai nessuno per la sua razza, religione, sesso, condizioni fisiche o mentali, opinioni politiche”.

Tale disposizione è confermata nel paragrafo dedicato ai “Doveri del giornalista”, laddove si asserisce che quest'ultimo, “non può discriminare nessuno per la sua razza, religione, sesso, condizioni fisiche o mentali, opinioni politiche. Il riferimento non discriminatorio, ingiurioso o denigratorio a queste caratteristiche della sfera privata delle persone è ammesso solo quando sia di rilevante interesse pubblico”.

Nonostante siano state adottate alcune politiche volte a prevenire e contrastare i “discorsi dell'odio” relativi alle persone LGBT, mediante campagne di sensibilizzazione nazionali ed interventi specifici di protezione realizzati dal Dipartimento per le Pari Opportunità, dall'UNAR spesso in collaborazione con le associazioni LGBT, il lavoro di monitoraggio e di rilevazione delle segnalazioni di discriminazione e violenza da parte del Contact Center dell'UNAR stesso, segnala come di fatto incitamenti all'odio e alla discriminazione permangono nelle dichiarazioni provenienti dalle autorità pubbliche e da alcuni rappresentanti delle istituzioni politiche ed ecclesiastiche, veicolate costantemente dai media italiani.

L'identificazione dell'omosessualità con una malattia dalla quale si può essere curati o “salvati” appare come uno stigma tuttora di forte presa sull'opinione pubblica. Se da un lato, il lavoro fatto da alcune *fiction* e d'altri prodotti di narrazione ha contribuito a porre l'attenzione su un modello di persona LGBT priva di impronte denigratorie, dall'altra sono gli stessi mass media che, spesso, perdono l'occasione di usare un corretto linguaggio su tematiche riguardanti persone LGBT. La non conoscenza della corretta terminologia, nonché la rincorsa morbosa a facili toni scandalistici e luoghi comuni fanno sì che spesso l'informazione dei mass media ricada in facili e degradanti stereotipi, in particolar modo nei riguardi di persone transessuali e transgender.

Se il mondo dei mass media presenta quindi ancora numerosi campi di intervento, il mondo dei *social network* è pressoché privo di ogni tipo di tutela delle persone LGBT. L'ampiezza e l'estrema novità del panorama, unita all'assenza di una legislazione adeguata, fa sì che il mondo virtuale sia il terreno ed il veicolo più fertile per messaggi e propagande di tipo omofobico e transfobico.

#### 4.4.2 Obiettivi e misure

In relazione all'ambito “Comunicazione e Media”, la Strategia nazionale ha individuato i seguenti obiettivi operativi e le misure concretamente attuabili.

---

nonché dati atti a rivelare le condizioni di salute e la sfera sessuale, il giornalista garantisce il diritto all'informazione su fatti di interesse pubblico, nel rispetto dell'essenzialità dell'informazione, evitando riferimenti a congiunti o ad altri soggetti non interessati ai fatti”.

<sup>9</sup> “1. Nell'esercitare il diritto dovere di cronaca, il giornalista e' tenuto a rispettare il diritto della persona alla non discriminazione per razza, religione, opinioni politiche, sesso, condizioni personali, fisiche o mentali”.

### Obiettivi

- a. Prevenire e contrastare la diffusione di stereotipi che alimentano, anche attraverso la rete Internet, il cd. “discorso dell’odio” nei confronti di persone LGBT;
- b. implementare e diffondere un linguaggio appropriato nei mass media, evitando atteggiamenti superficiali e stereotipati su persone LGBT;
- c. prevenire i fenomeni di intolleranza e di violenza legati all’orientamento sessuale e all’identità di genere, mediante un aumento della conoscenza e consapevolezza dell’opinione pubblica sul tema dell’omofobia e della transfobia;
- d. implementare e valorizzare le campagne di informazione e sensibilizzazione atte a smantellare pregiudizi ed atteggiamenti discriminatori verso persone LGBT;
- e. valorizzare e diffondere buone prassi di comunicazione dei mass media nazionali ed internazionali;
- f. rilevare e procedere ad una raccolta sistematica dei dati, con particolare riguardo al web e al mondo dei *social network*, sul linguaggio omofobico e transfobico usato dai mass media a livello nazionale e territoriale;
- g. informare e sensibilizzare giornalisti e operatori del settore sulle specifiche tematiche LGBT;
- h. coinvolgere attivamente il mondo associativo di settore nel raggiungimento degli obiettivi proposti e nello sviluppo delle conseguenti misure.

### Misure

1. Costituzione di un database su iniziative di informazione e di sensibilizzazione
  - analisi e raccolta delle buone pratiche, valutabili e replicabili, su campagne di sensibilizzazione di tematiche LGBT esistenti a livello nazionale ed internazionale;
  - valorizzazione delle buone pratiche raccolte per promuovere nuove campagne di comunicazione.
2. Monitoraggio
  - Rilevazione sistematica del linguaggio usato dai media in relazione alle tematiche LGBT, anche mediante le segnalazioni al contact center dell’UNAR;
  - predisposizione di accordi, per migliorare il monitoraggio del settore Media, tra l’UNAR, le Reti Territoriali, i centri regionali e le associazioni LGBT, estendendolo il più possibile all’ambito del *social network*;
  - redazione di un Rapporto annuale sui dati e casi di segnalazioni di discriminazioni nei media nazionali
3. Formazione
  - Realizzazione di percorsi formativi nelle scuole di giornalismo in collaborazione con l’Ordine dei Giornalisti e la Federazione Nazionale della Stampa Italiana, con particolare riguardo alla categoria transessuali/transgender;
  - attuazione di un percorso formativo-informativo per gli uffici stampa istituzionali (Ministeri, Forze di Polizia, ecc.) sulle tematiche LGBT nei media, con particolare riguardo alla categoria transessuali/transgender;

- promozione di un premio giornalistico in collaborazione con l'Ordine dei Giornalisti e la Federazione Nazionale della Stampa Italiana, per i migliori articoli sulle tematiche LGBT, con particolare riguardo alla categoria transessuali/transgender.

#### 4. Comunicazione

- Ideazione di campagne nazionali di comunicazione e sensibilizzazione, con il coinvolgimento del Gruppo nazionale LGBT, finalizzate anche a promuovere l'espressione di una sana affettività e la visibilità di nuove realtà familiari;
- elaborazione di Linee guida per una comunicazione responsabile sulle tematiche LGBT, con particolare riguardo alle persone transessuali/transgender;
- predisposizione di strumenti di divulgazione rivolti, in particolare, ad adolescenti LGBT per informarli dell'esistenza di luoghi di aggregazione socio-culturale della comunità LGBT;
- realizzazione di una piattaforma *on-line* che raccolga il materiale (filmati, spot, poster/immagini, brochure, kit, slide, ricerche, esempi di buone prassi, ecc.) prodotto da enti e associazioni, utile ai fini della comunicazione, informazione e formazione, previo il censimento, la selezione, l'ordinamento e la classificazione dell'esistente mediante parole chiave/*tag*; monitoraggio dell'utilizzo e di *feedback* da parte dei fruitori, unitamente ad un costante aggiornamento dei contenuti, anche sulla base dei bisogni e dei suggerimenti espressi dai fruitori.
- incentivazione della produzione e rappresentazione delle tematiche LGBT nel sistema televisivo, cinematografico e teatrale, anche mediante il coinvolgimento di testimonial, al fine di raggiungere un pubblico eterogeneo per fasce di età, aree territoriali e grado di istruzione;
- organizzazione, a livello locale e nazionale, di eventi in occasione delle giornate celebrative: Giornata Internazionale contro l'omofobia e la transfobia (17 maggio), Coming Out Day (11 Ottobre) e T-Dor, Transgender Day of Remembrance (20 novembre); integrazione delle tematiche LGBT nell'ambito delle celebrazioni di altre Giornate dedicate ai temi della memoria e del contrasto ad ogni discriminazione, quali il Giorno della Memoria (27 gennaio), la Giornata Internazionale della Donna (8 marzo), la Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le Donne (25 novembre), la Giornata Mondiale contro l'AIDS (1 Dicembre), la Giornata Mondiale dei Diritti Umani (10 dicembre).

## 5. LA GOVERNANCE

La definizione e l'attuazione della Strategia richiede un sistema di *governance* multilivello, che coinvolga tutti gli attori a vario titolo interessati alle politiche in materia di prevenzione e contrasto della discriminazione per motivi di orientamento sessuale e identità di genere. Si tratta, quindi, di un modello articolato e integrato che prevede l'azione sinergica delle istituzioni, della società civile, delle parti sociali e di altre associazioni coinvolte. L'UNAR, operante presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in qualità di *Focal Point* nazionale per il contrasto ad ogni forma di discriminazione, è l'autorità centrale delegata al coordinamento delle attività inerenti la Strategia.

### 5.1 Gli strumenti della governance

#### 5.1.1 Il Gruppo Nazionale di Lavoro LGBT

Il Gruppo nazionale LGBT è stato istituito con decreto direttoriale del 20 novembre 2012, a seguito della pubblicazione di un Avviso pubblico di manifestazione di interesse per la partecipazione al Programma “Combattere le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale o l'identità di genere” promosso dal Consiglio d'Europa per l'implementazione della Raccomandazione CM/Rec (2010)5, rivolto alle associazioni che svolgono attività inerenti la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT.

Il Gruppo è costituito da 29 associazioni di settore individuate sulla base delle richieste pervenute. Tuttavia possono partecipare alle sessioni di lavoro, qualora si ravvisi la necessità, esperti e rappresentanti di altre associazioni o enti individuati dall'Ufficio, con specifiche competenze nelle tematiche relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Partecipano al Gruppo nazionale di lavoro, con funzioni consultive, le seguenti associazioni:

- Comitato provinciale ARCIGAY “Chimera Arcobaleno” Arezzo
- IREOS – Centro Servizi Autogestito Comunità Queer
- ARCIGAY
- Comitato Provinciale ARCIGAY “Ottavio Mai” Torino
- A.GE.DO
- PARKS - Liberi e Uguali
- EQUALITY ITALIA Rete Trasversale per i Diritti Civili
- ALA MILANO ONLUS
- ARCI GAY\_LESBICA OMPHALOS
- POLIS APERTA
- DI'GAY PROJECT – DGP
- CIRCOLO CULTURALE OMOSESSUALE “MARIO MIELI”
- GAY CENTER/GAY HELP LINE
- FAMIGLIE ARCOBALENO
- ARCILESBICA ASSOCIAZIONE NAZIONALE

- RETE GENITORI RAINBOW
- SHAKE LGBTE
- CIRCOLO CULTURALE MAURICE (MAURICE Centro per la comunità GLBT)
- ASSOCIAZIONE ICARO ONLUS
- Circolo PINK
- CGIL Nuovi Diritti
- MIT – Movimento Identità Transessuale
- Associazione Radicale CERTI DIRITTI
- Avvocatura per i Diritti LGBTI RETE LENFORD
- GAY.NET
- I KEN
- Consultorio TRANSGENERE
- LIBELLULA
- GAY LIB

Nel processo di costruzione della Strategia, sono previsti incontri consultivi in plenaria del Gruppo nazionale LGBT, nonché la collaborazione tra le associazioni e l'Amministrazione attraverso strumenti *on-line*. Potranno partecipare alle sessioni di lavoro o ai *workshop*, qualora si ravvisi la necessità, esperti e rappresentanti di altre associazioni o enti individuati dall'Ufficio, con specifiche competenze nelle tematiche relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Il Gruppo nazionale è il luogo centrale per la elaborazione della Strategia, mediante un percorso partecipato e condiviso di definizione degli obiettivi e delle attività con il terzo settore.

### **5.1.2 Il Tavolo di coordinamento interistituzionale**

Il processo di elaborazione ed attuazione della Strategia richiede la necessaria condivisione delle politiche con le amministrazioni coinvolte nelle varie aree tematiche.

Il Tavolo di coordinamento interistituzionale è lo strumento di pianificazione strategica delle politiche ai fini della massimizzazione dell'efficacia delle azioni previste dalla Strategia.

Il Tavolo, coordinato dall'UNAR in qualità di *focal point* nazionale per il progetto promosso dal Consiglio d'Europa, è costituito dai referenti delle seguenti amministrazioni centrali e degli enti locali:

- Ministero dell'Interno – Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori (OSCAD)
- Ministero della Giustizia – Dipartimento per l'Amministrazione penitenziaria
- Ministero della Salute
- Ministero del lavoro e delle Politiche sociali - Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro e Direzione generale per l'inclusione sociale
- Ministero dell'istruzione, università e ricerca - Direzione generale per lo studente, l'integrazione, la partecipazione e la comunicazione
- Ministero degli Affari Esteri
- Conferenza delle Regioni e delle province autonome

- ANCI – Associazione Nazionale Comuni Italiani
- Rete READY - Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere

### **5.1.3 Le parti sociali (organizzazioni sindacali e parti datoriali)**

Al fine di procedere alla definizione delle misure previste dalla Strategia, in particolare per quanto riguarda l'ambito strategico del LAVORO, è stato istituito un tavolo di confronto con le parti sociali (organizzazioni sindacali e parti datoriali), convocato su iniziativa dell'UNAR.

Al Tavolo sono stati invitati a partecipare i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative:

- CGIL
- CISL
- UIL
- UGL

e dalle organizzazioni datoriali nazionali.

- CONFINDUSTRIA
- CONFCOMMERCIO
- COLDIRETTI
- CONFARTIGIANATO
- CONFESERCENTI
- CONFCOOPERATIVE
- CONFAPI
- LEGACOOOP
- CNA
- CONFAGRICOLTURA

### **5.1.4 I tavoli settoriali**

Ulteriore strumento di *governance* potranno essere i tavoli di lavoro settoriali su tematiche specifiche costituiti dai referenti dei Ministeri competenti e da rappresentanti del terzo settore. Tale modalità è finalizzata ad affrontare e a risolvere singole questioni, facilitando il contatto diretto tra associazioni e istituzioni in un contesto collaborativi di *problem solving*.

### **5.1.5 La Rete RE.A.DY**

È stato siglato un Protocollo di intesa in data 19 dicembre 2012 tra il Dipartimento per le pari opportunità, e il Comune di Torino, in qualità di Segreteria nazionale della rete RE.A.DY – Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, per la promozione di alcune attività comuni volte all'attuazione della Strategia nazionale. Si prende atto che il Comune di Torino è da anni particolarmente impegnato in tale ambito avendo istituito, già dal 2001, il Servizio

LGBT per il superamento delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere ed avendo svolto dal 2006 le funzioni di coordinamento e segreteria nazionale della citata Rete nazionale.

### 5.1.6. Gli altri attori

I quattro ambiti individuati come prioritari richiedono il coinvolgimento, di volta in volta, di una pluralità di attori con cui condividere gli obiettivi e le azioni di attuazione della Strategia, quali, ad esempio, la Federazione Nazionale della Stampa Italia e l'Ordine dei Giornalisti per l'ambito Media.

Sarà cura del Dipartimento e dell'UNAR, nelle sue funzioni di coordinamento e monitoraggio della Strategia, identificare, d'intesa con le altre Amministrazioni competenti, gli *stakeholder* e gli interlocutori più qualificati per l'analisi, elaborazione, attuazione o valutazione delle singole misure previste.



## 6. GLOSSARIO<sup>10</sup>

**SESSO:** le caratteristiche biologiche e anatomiche del maschio e della femmina, determinate dai cromosomi sessuali.

**GENERE:** categoria sociale e culturale costruita sulle differenze biologiche dei sessi (genere maschile *vs.* genere femminile).

**IDENTITA' DI GENERE:** la percezione di sé come maschio o come femmina o in una condizione non definita.

**DISTURBO DELL'IDENTITA' DI GENERE:** espressione usata dalla medicina per descrivere una forte e persistente identificazione con il sesso opposto a quello biologico, altrimenti detta *disforia di genere*.

**RUOLO DI GENERE:** l'insieme delle aspettative e dei modelli sociali che determinano il *come* gli uomini e le donne si debbano comportare in una data cultura e in un dato periodo storico.

**ORIENTAMENTO SESSUALE:** la direzione dell'attrazione affettiva e sessuale verso altre persone: può essere eterosessuale, omosessuale o bisessuale.

**ETEROSESSUALE:** persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone dell'altro sesso.

**OMOSESSUALE:** persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone dello stesso sesso.

**BISESSUALE:** persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone di entrambi i sessi.

**LESBICA:** donna omosessuale.

**GAY:** uomo omosessuale (il termine viene usato anche per indicare le donne omosessuali nei Paesi di lingua anglosassone).

**TRANSESSUALE:** persona che sente in modo persistente di appartenere al sesso opposto e, per questo, compie un percorso di transizione che generalmente si conclude con la riassegnazione chirurgica del sesso. Il termine si declina al femminile ("la" transessuale)

---

<sup>10</sup> Il Glossario è stato predisposto dalla Rete RE.A.DY ed è disponibile a questo link:

[http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt\\_glossario/glossario-lgbt-2.shtml](http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt_glossario/glossario-lgbt-2.shtml)

Per la redazione delle definizioni sono stati consultati i glossari presenti in:

1. AGEDO (a cura di), *Nessuno uguale. Adolescenti e omosessualità*, Città di Torino, 2005
6. Coordinamento Genitori Democratici, *Quando.. un imprevisto in famiglia. Un contributo per conoscere la realtà omosessuale. Una guida per i genitori*, Regione Piemonte, 2009
7. Graglia Margherita, *Psicoterapia e omosessualità*, Carocci, 2009
8. ONIG, *Identità e genere. Istruzioni per l'uso*, 2009

per indicare persone di sesso biologico maschile che sentono di essere donne (MtF - Male to Female) e al maschile (“il” transessuale) per indicare persone di sesso biologico femminile che sentono di essere uomini (FtM - Female to Male).

**TRANSGENDER:** termine “ombrello” che comprende tutte le persone che non si riconoscono nei modelli correnti di identità e di ruolo di genere, ritenendoli troppo ristrettivi rispetto alla propria esperienza.

**TRAVESTITO:** persona che abitualmente indossa abiti del sesso opposto, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale o identità di genere.

**DRAG QUEEN / DRAG KING:** uomo che si veste da donna (*queen*) o donna che si veste da uomo (*king*) accentuandone le caratteristiche con finalità artistiche o ludiche.

**INTERSESSUALITA’:** condizione della persona che, per cause genetiche, nasce con i genitali e/o i caratteri sessuali secondari non definibili come esclusivamente maschili o femminili.

**LGBT:** acronimo di origine anglosassone utilizzato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e transgender. A volte si declina anche come LGBTIQ, comprendendo le persone che vivono una condizione intersessuale e il termine queer.

**QUEER:** termine inglese (*strano, insolito*) che veniva usato in senso spregiativo nei confronti degli omosessuali. Ripreso più recentemente in senso politico/culturale, e in chiave positiva, per indicare tutte le sfaccettature dell’identità di genere e dell’orientamento sessuale, rifiutandone al tempo stesso le categorie più rigidamente fissate ancora presenti nel termine LGBT e rivendicandone il superamento.

**COMING OUT:** espressione usata per indicare la decisione di dichiarare la propria omosessualità. Deriva dalla frase inglese *coming out of the closet* (uscire dall'armadio a muro), cioè “uscire allo scoperto, venir fuori”. In senso più allargato il *coming out* rappresenta tutto il percorso che una persona compie per prendere coscienza della propria omosessualità, accettarla, iniziare a vivere delle relazioni sentimentali e dichiararsi all'esterno.

**OUTING:** espressione usata per indicare la rivelazione dell'omosessualità di qualcuno da parte di terze persone senza il consenso della persona interessata. Il movimento di liberazione omosessuale ha utilizzato a volte l'*outing* come pratica politica per rivelare l'omosessualità di esponenti pubblici (politici, rappresentanti delle Chiese, giornalisti) segretamente omosessuali, che però assumono pubblicamente posizioni omofobe.

**VISIBILITA’:** è il risultato del percorso di autoaccettazione che permette a una persona omosessuale di vivere la propria identità alla luce del sole.

**ETEROSCESSISMO:** visione del mondo che considera come naturale solo l'eterosessualità, dando per scontato che tutte le persone siano eterosessuali. L'eterosessismo rifiuta e stigmatizza ogni forma di comportamento, identità e relazione non eterosessuale. Si manifesta sia a livello individuale sia a livello culturale, influenzando i costumi e le istituzioni sociali, ed è la causa principale dell'omofobia.

**OMOFOBIA:** il pregiudizio, la paura e l'ostilità nei confronti delle persone omosessuali e le azioni che da questo pregiudizio derivano. Può portare ad atti di violenza nei confronti delle persone omosessuali. Il 17 maggio è stato scelto a livello internazionale come la Giornata mondiale contro l'omofobia, in ricordo del 17 maggio 1990 quando l'Organizzazione mondiale della Sanità eliminò l'omosessualità dalla lista delle malattie mentali.

**OMOFOBIA INTERIORIZZATA:** forma di omofobia spesso non cosciente, risultato dell'educazione e dei valori trasmessi dalla società, di cui a volte sono vittima le stesse persone omosessuali.

**OMONEGATIVITA':** il termine *omofobia* oggi è in parte superato e sostituito con il termine *omonegatività* per indicare che gli atti di discriminazioni e violenza nei confronti delle persone omosessuali non sono necessariamente irrazionali o il frutto di una paura, ma piuttosto l'espressione di una concezione negativa dell'omosessualità, che nasce da una cultura e una società eterosessista.

**TRANSFOBIA:** il pregiudizio, la paura e l'ostilità nei confronti delle persone transessuali e transgender (e di quelle viste come trasgressive rispetto ai ruoli di genere) e le azioni che da questo pregiudizio derivano. La transfobia può portare ad atti di violenza nei confronti delle persone transessuali e transgender. Il 20 novembre è riconosciuto a livello internazionale come il Transgender Day of Remembrance (T-DOR) per commemorare le vittime della violenza transfobica, in ricordo di Rita Hester, il cui assassinio nel 1998 diede avvio al progetto *Remembering Our Dead*.

**TRANSFOBIA INTERIORIZZATA:** forma di transfobia spesso non cosciente, risultato dell'educazione e dei valori trasmessi dalla società, di cui a volte sono vittima le stesse persone transessuali.

**PRIDE:** espressione che indica la manifestazione e le iniziative che si svolgono ogni anno in occasione della *Giornata mondiale dell'orgoglio LGBT*, nei giorni precedenti o successivi alla data del 28 giugno, che commemora la rivolta di Stonewall, culminata appunto il 28 giugno 1969. I cosiddetti moti di Stonewall furono una serie di violenti scontri fra persone transgender e omosessuali e la polizia a New York. La prima notte degli scontri fu quella di venerdì 27 giugno 1969, quando la polizia irruppe nel locale chiamato *Stonewall Inn*, un bar gay in Christopher Street, nel Greenwich Village. "Stonewall" (così è di solito definito in breve l'episodio) è generalmente considerato da un punto di vista simbolico il momento di nascita del movimento di liberazione LGBT moderno in tutto il mondo.

## APPENDICE



### **La Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere**

*(Adottata dal Comitato dei Ministri il 31 marzo 2010  
in occasione della 1081<sup>a</sup> riunione dei Delegati dei Ministri)*

Il Comitato dei Ministri, in virtù dell'Articolo 15.b dello Statuto del Consiglio d'Europa,

Considerando che lo scopo del Consiglio d'Europa è di realizzare un'unione più stretta tra i suoi membri, e che tale obiettivo può essere conseguito, in particolare, mediante un'azione comune nel campo dei diritti umani;

Ricordando che i diritti umani sono universali e devono essere riconosciuti a ogni individuo, e sottolineando di conseguenza il proprio impegno a garantire pari dignità a tutti gli esseri umani e il godimento dei diritti e delle libertà spettanti a ciascun individuo, senza alcuna discriminazione fondata sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il censo, la nascita o ogni altra condizione, conformemente alla Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (STE N°5) (qui di seguito "la Convenzione") e ai suoi Protocolli;

Riconoscendo che il trattamento non discriminatorio da parte di soggetti statali nonché, se del caso, attraverso le misure positive adottate dagli Stati, al fine di assicurare protezione contro i trattamenti discriminatori, anche da parte di soggetti non statali, sono componenti essenziali del sistema internazionale di tutela dei diritti umani e delle libertà fondamentali;

Riconoscendo che le persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali hanno subito per secoli e tuttora sono vittime di omofobia, transfobia e altre forme di intolleranza e di discriminazione, anche all'interno delle loro famiglie, - ivi compreso sotto forma di criminalizzazione, marginalizzazione, esclusione sociale e violenza -, in ragione del loro orientamento sessuale o della loro identità di genere, e che è richiesta un'azione specifica al fine di garantire a tali persone il pieno godimento dei loro diritti umani;

Considerando la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (qui di seguito "la Corte") e di altre giurisdizioni internazionali, che riconoscono che l'orientamento sessuale non può costituire motivo di discriminazione e contribuiscono a far avanzare la tutela dei diritti delle persone *transgender*,

Ricordando che, conformemente alla giurisprudenza della Corte, qualsiasi differenza di trattamento è ritenuta discriminatoria se non poggia su una giustificazione obiettiva e ragionevole, cioè se non persegue uno scopo legittimo e se non sussiste un ragionevole rapporto di proporzionalità tra i mezzi impiegati e lo scopo che si vuole raggiungere;

Tenendo presente il principio secondo il quale non può essere invocato nessun valore culturale, tradizionale o religioso, né qualsivoglia precetto derivante da una "cultura dominante" per giustificare il discorso dell'odio o qualsiasi altra forma di discriminazione, ivi comprese quelle fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere;

Considerando il messaggio del Comitato dei Ministri ai comitati direttivi e agli altri comitati che operano nell'ambito del Consiglio d'Europa per favorire la cooperazione intergovernativa nel campo dell'uguaglianza dei diritti e della tutela della dignità di tutti gli esseri umani, comprese le persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali, adottato il 2 luglio 2008, e le sue raccomandazioni pertinenti;

Considerando le raccomandazioni adottate dall'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa a partire dal 1981, relative alla discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, nonché la Raccomandazione 211 (2007) del Congresso dei poteri locali e regionali del Consiglio d'Europa sulla "libertà di riunione e di espressione delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali";

Apprezzando il ruolo svolto dal Commissario per i diritti umani nel monitoraggio della situazione dei diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali negli Stati membri per quanto concerne la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere;

Prendendo nota della dichiarazione congiunta, sottoscritta il 18 dicembre 2008, da 66 Stati dinanzi all'Assemblea generale delle Nazioni Unite, che condanna le violazioni dei diritti umani basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, quali le uccisioni, la tortura, l'arresto arbitrario e la "privazione dei diritti economici, sociali e culturali, tra cui il diritto alla salute";

Sottolineando che il modo migliore per superare la discriminazione e l'esclusione sociale fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere può consistere nell'adottare misure rivolte sia alle vittime di tali discriminazioni ed esclusioni, che al vasto pubblico,

Raccomanda agli Stati membri:

1. di passare in rassegna le misure legislative e di altro tipo esistenti, di riesaminarle periodicamente e di raccogliere e analizzare i dati pertinenti, al fine di monitorare e riparare qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere;
2. di vigilare affinché siano adottate e applicate in modo efficace misure legislative e di altro tipo miranti a combattere ogni discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, a garantire il rispetto dei diritti umani delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali e a promuovere la tolleranza nei loro confronti;
3. di vigilare affinché le vittime di discriminazione siano a conoscenza dell'esistenza di vie di ricorso giudiziarie efficaci dinanzi a un'autorità nazionale e possano avervi accesso e di accertarsi che le misure dirette a combattere le discriminazioni prevedano, ove necessario, sanzioni in caso di trasgressione e un adeguato risarcimento alle vittime di discriminazione;
4. di ispirarsi nelle loro legislazioni, nelle loro politiche e nelle loro pratiche ai principi e alle misure enunciati nell'allegato alla presente raccomandazione;
5. di accertarsi, tramite ogni mezzo e azione appropriata, che la presente raccomandazione e il suo allegato siano tradotti e diffusi nel modo più ampio possibile.

### ***Allegato alla Raccomandazione CM/Rec(2010)5***

#### **I. Diritto alla vita, alla sicurezza e alla protezione contro la violenza**

##### **A. I “reati dell'odio” e altri incidenti motivati dall'odio**

1. Gli Stati membri dovrebbero garantire che le denunce riguardanti presunti reati e altri incidenti per i quali sussistano ragionevoli sospetti per ritenere che siano stati motivati dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere della vittima siano sottoposte ad indagini efficaci, tempestive e imparziali; dovrebbero inoltre vigilare affinché sia posta un'attenzione particolare alle indagini riguardanti tali tipi di reati e di incidenti, se il presunto autore è un agente delle Forze di Polizia o qualsiasi altra persona che agisce nell'esercizio delle sue funzioni ufficiali e affinché i responsabili siano efficacemente perseguiti e, ove necessario, sanzionati, al fine di evitare qualsiasi forma di impunità.
2. Gli Stati membri dovrebbero garantire che, nella determinazione della pena, possa costituire circostanza aggravante la motivazione legata all'orientamento sessuale o all'identità di genere.
3. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per garantire che le vittime e i testimoni di “reati dell'odio” o di altri incidenti motivati dall'odio basato sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere siano incoraggiati a denunciare tali reati e incidenti; a tale

scopo, gli Stati membri dovrebbero adottare tutte le misure necessarie per vigilare affinché le varie strutture incaricate dell'applicazione della legge, compreso il sistema giudiziario, dispongano delle conoscenze e delle competenze necessarie per identificare tale fattispecie di reato e tali incidenti e fornire adeguata assistenza e sostegno alle vittime e ai testimoni.

4. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per garantire la sicurezza e la dignità di ogni persona detenuta in un carcere o in altro modo privata della libertà, ivi comprese le persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali e segnatamente prevedere misure di protezione contro le aggressioni fisiche, lo stupro e altre forme di abuso sessuale, sia da parte di altri detenuti, che del personale del carcere; dovrebbero ugualmente essere prese delle disposizioni destinate a tutelare e rispettare adeguatamente l'identità di genere delle persone transgender.

5. Gli Stati membri dovrebbero vigilare affinché siano raccolti e analizzati i dati pertinenti riguardanti la diffusione e la natura delle discriminazioni e dell'intolleranza fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, in particolare per quanto concerne i "reati dell'odio" e gli incidenti ispirati dall'odio motivato dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

## **B. Il "discorso dell'odio"**

6. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure adeguate per combattere qualsiasi forma di espressione, in particolare nei mass media e su internet, che possa essere ragionevolmente compresa come elemento suscettibile di fomentare, propagandare o promuovere l'odio o altre forme di discriminazione nei confronti delle persone lesbiche, gay, bisessuali o transessuali. Tale "discorso dell'odio" dovrebbe essere vietato e condannato pubblicamente in qualsiasi circostanza. Tutte le misure adottate dovrebbero rispettare il diritto fondamentale alla libertà di espressione, conformemente all'Articolo 10 della Convenzione e alla giurisprudenza della Corte.

7. Gli Stati membri dovrebbero sensibilizzare le autorità e gli enti pubblici a ogni livello al dovere e alla responsabilità di astenersi da dichiarazioni, in particolare dinanzi ai mass media, che possano ragionevolmente essere interpretate come suscettibili di legittimare tali atteggiamenti di odio o discriminatori.

8. Le autorità pubbliche e altri rappresentanti dello Stato dovrebbero essere incoraggiati a promuovere la tolleranza e il rispetto dei diritti umani delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali ogni qualvolta avviano un dialogo con i principali rappresentanti della società civile, in particolare con le organizzazioni dei media e quelle sportive, con le organizzazioni politiche e le comunità religiose.

## **II. Libertà di associazione**

9. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per garantire, conformemente all'Articolo 11 della Convenzione, l'effettivo godimento del diritto alla

libertà di associazione, senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; in particolare, dovrebbero essere prevenute ed eliminate le procedure amministrative aventi carattere discriminatorio, tra cui gli eccessivi adempimenti formali per la registrazione e il funzionamento pratico delle associazioni; dovrebbero inoltre essere adottate delle misure miranti a prevenire il ricorso abusivo a disposizioni legali e amministrative, quali, ad esempio, quelle che impongono restrizioni per motivi legati alla salute e alla morale pubblica e all'ordine pubblico.

10. L'accesso al finanziamento pubblico disponibile per le organizzazioni non governative dovrebbe essere garantito senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere.

11. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per tutelare efficacemente i difensori dei diritti umani delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali contro gli atti di ostilità e le aggressioni alle quali possono essere esposti, ivi compreso nei casi in cui i presunti autori possano essere dei funzionari statali, al fine di consentire loro di condurre liberamente le loro attività, conformemente alla Dichiarazione del Comitato dei Ministri sull'azione del Consiglio d'Europa relativa al miglioramento della protezione dei difensori dei diritti umani e alla promozione delle loro attività.

12. Gli Stati membri dovrebbero accertarsi che le organizzazioni non governative che difendono i diritti umani delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali siano consultate in modo appropriato sull'adozione e l'applicazione di misure che possano incidere sui diritti umani di tali persone.

### **III. Libertà di espressione e di riunione pacifica**

13. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per garantire, conformemente all'Articolo 10 della Convenzione, l'effettivo godimento del diritto alla libertà di espressione, senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, in particolare per quanto riguarda la libertà di ricevere e di trasmettere informazioni su questioni riguardanti l'orientamento sessuale o l'identità di genere.

14. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate a livello nazionale, regionale e locale per garantire l'effettivo godimento del diritto di riunione pacifica, quale sancito all'Articolo 11 della Convenzione, senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere.

15. Gli Stati membri dovrebbero vigilare affinché i servizi responsabili dell'applicazione della legge prendano tutte le misure adeguate per proteggere i partecipanti a manifestazioni pacifiche a favore dei diritti umani delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali da qualunque tentativo illegale di perturbare tali manifestazioni o di impedire l'effettivo godimento del diritto di tali persone alla libertà di espressione e di riunione pacifica.

16. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per evitare le limitazioni all'effettivo godimento dei diritti alla libertà di espressione e di riunione pacifica determinate dal ricorso abusivo a disposizioni legali e amministrative, quali, ad esempio, quelle che impongono restrizioni per motivi legati alla salute e alla morale pubblica e all'ordine pubblico.

17. Le autorità pubbliche a ogni livello dovrebbero essere incoraggiate a condannare pubblicamente, in particolare nei mass media, qualsiasi ingerenza illegale nei diritti umani di un individuo o di un gruppo di individui mirante a privarli del godimento della loro libertà di espressione e di riunione pacifica, in particolare in relazione ai diritti umani delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali.

#### **IV. Diritto al rispetto della vita privata e familiare**

18. Gli Stati membri dovrebbero assicurare l'abrogazione di qualsiasi legislazione discriminatoria ai sensi della quale sia considerato reato penale il rapporto sessuale tra adulti consenzienti dello stesso sesso, ivi comprese le disposizioni che stabiliscono una distinzione tra l'età del consenso per gli atti sessuali tra persone dello stesso sesso e tra eterosessuali; dovrebbero inoltre adottare misure appropriate al fine di abrogare, emendare o applicare in modo compatibile con il principio di non discriminazione qualsiasi disposizione di diritto penale che possa, nella sua formulazione, dare luogo a un'applicazione discriminatoria.

19. Gli Stati membri dovrebbero garantire che i dati a carattere personale idonei a rivelare l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona non siano né raccolti, né conservati, né utilizzati in qualsiasi altro modo dagli organismi pubblici, tra cui in particolare le strutture responsabili del rispetto della legge, tranne quando sia necessario per scopi determinati, leciti e legittimi; le registrazioni di dati esistenti e non conformi a tali principi dovrebbero essere distrutte.

20. I requisiti preliminari, comprese le modifiche fisiche, necessari per il riconoscimento giuridico dell'avvenuto cambiamento di sesso dovrebbero essere regolarmente riesaminati, al fine di eliminare quelli che si rivelino abusivi.

21. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per garantire il pieno riconoscimento giuridico dell'avvenuto cambiamento del sesso di una persona in tutte le sfere della vita, in particolare rendendo possibili le rettifiche dei dati anagrafici nei documenti ufficiali in modo rapido, trasparente e accessibile; gli Stati membri dovrebbero inoltre vigilare, ove necessario, affinché i soggetti non statali riconoscano l'avvenuto cambiamento e provvedano alle rettifiche corrispondenti nei documenti importanti, quali i diplomi o i certificati di lavoro.

22. Gli Stati membri dovrebbero adottare tutte le misure appropriate per accertarsi che, una volta avvenuto e accertato il cambiamento di genere e riconosciuto conformemente ai

precedenti paragrafi 20 e 21, sia effettivamente garantito il diritto di una persona transgender di sposare una persona di sesso opposto al suo nuovo sesso.

23. Quando la legislazione nazionale conferisce diritti e doveri alle coppie non sposate, gli Stati membri dovrebbero garantirne l'applicazione senza alcuna discriminazione, sia nei confronti delle coppie dello stesso sesso, che di quelle di sesso diverso, ivi compreso per quanto riguarda le pensioni di reversibilità e il diritto di subentrare nel contratto di affitto.

24. Quando la legislazione nazionale riconosce le unioni registrate tra persone dello stesso sesso, gli Stati membri dovrebbero cercare di garantire che il loro status giuridico e i loro diritti e obblighi siano equivalenti a quelli previsti per le coppie eterosessuali che si trovano in situazioni paragonabili.

25. Quando la legislazione nazionale non riconosce o non conferisce diritti né obblighi alle unioni registrate tra persone dello stesso sesso, gli Stati membri sono invitati a prendere in esame la possibilità di fornire alle coppie dello stesso sesso, senza alcuna discriminazione, ivi compreso rispetto a coppie di sesso diverso, i mezzi giuridici o di altro tipo per risolvere i problemi pratici legati alla realtà sociale in cui vivono.

26. Tenendo conto del fatto che l'interesse superiore del minore deve essere considerato preminente nelle decisioni in materia di responsabilità genitoriale, o di affidamento di un bambino, gli Stati membri dovrebbero accertarsi che tali decisioni siano prese senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere.

27. Tenendo conto del fatto che l'interesse superiore del minore deve essere considerato preminente nelle decisioni riguardanti l'adozione di un bambino, gli Stati membri la cui legislazione nazionale consente l'adozione di minori da parte di persone celibi o nubili dovrebbero garantirne l'applicazione senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere.

28. Quando la legislazione nazionale consente la procreazione medicalmente assistita per donne celibi, gli Stati membri dovrebbero cercare di garantire l'accesso a tale trattamento senza discriminazioni basate sull'orientamento sessuale.

## **V. Occupazione**

29. Gli Stati membri dovrebbero garantire l'adozione e l'attuazione di misure appropriate in grado di fornire una protezione efficace contro le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere in ambito lavorativo e professionale, tanto nel settore pubblico, che in quello privato. Tali misure dovrebbero riguardare le condizioni di accesso all'occupazione e alle promozioni professionali, le modalità di licenziamento, il salario e altre condizioni lavorative, anche al fine di prevenire, contrastare e punire le vessazioni e altre forme di vittimizzazione.

30. Un'attenzione particolare dovrebbe essere prestata alla protezione efficace del diritto alla vita privata delle persone transessuali in ambito lavorativo, in particolare per quanto riguarda le informazioni richieste per candidarsi a un posto di lavoro, per evitare che siano costrette a svelare inutilmente al datore di lavoro e agli altri dipendenti la storia del loro cambiamento di sesso o a indicare il nome anagrafico portato precedentemente.

## **VI. Istruzione**

31. Tenendo nel debito conto l'interesse superiore del fanciullo, gli Stati membri dovrebbero adottare le misure legislative o di altro tipo appropriate, destinate al personale insegnante e agli allievi, al fine di garantire l'effettivo godimento del diritto all'istruzione, senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; ciò comprende in particolare il rispetto del diritto dei bambini e dei giovani all'educazione in un ambiente scolastico sicuro, al riparo dalla violenza, dalle angherie, dall'esclusione sociale o da altre forme di trattamenti discriminatori e degradanti legati all'orientamento sessuale o all'identità di genere.

32. Tenendo nel debito conto l'interesse superiore del fanciullo, dovrebbero a tale scopo essere adottate misure appropriate a ogni livello per promuovere la tolleranza e il mutuo rispetto a scuola, a prescindere dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere. Tali misure dovrebbero comprendere la comunicazione di informazioni oggettive sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, per esempio nei programmi scolastici e nel materiale didattico, nonché la fornitura agli alunni e agli studenti delle informazioni, della protezione e del sostegno necessari per consentire loro di vivere secondo il proprio orientamento sessuale e la propria identità di genere. Gli Stati membri potrebbero inoltre predisporre e attuare politiche scolastiche e piani d'azione per promuovere l'uguaglianza e la sicurezza e garantire l'accesso a formazioni adeguate o a supporti e strumenti pedagogici appropriati per combattere la discriminazione. Tali misure dovrebbero tenere conto del diritto dei genitori di curare l'educazione dei propri figli.

## **VII. Salute**

33. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure legislative o le misure di altro tipo adeguate per garantire l'effettivo godimento dei più elevati livelli raggiungibili di salute, senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; dovrebbero segnatamente prendere in considerazione le esigenze specifiche delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali al momento dell'elaborazione dei piani sanitari nazionali e del monitoraggio e della valutazione della qualità dei servizi sanitari e delle cure mediche fornite, in particolare predisponendo misure volte a prevenire il suicidio, indagini sanitarie, programmi di insegnamento di materie mediche, corsi di formazione e relativo materiale..

34. Dovrebbero essere adottate misure appropriate per escludere l'omosessualità dalla classificazione delle malattie, conformemente alle norme dell'Organizzazione Mondiale della Sanità.

35. Gli Stati membri dovrebbero adottare le misure appropriate per garantire l'accesso effettivo per le persone transgender, senza eccessivi requisiti di ammissione, ai servizi specialistici per la riattribuzione del sesso, comprendenti specialisti in terapie per le persone transgender con competenze in psicologia, endocrinologia e chirurgia; nessuno dovrebbe essere sottoposto a procedure di riattribuzione di genere senza il suo consenso.

36. Gli Stati membri dovrebbero adottare misure legislative e di altro tipo appropriate per garantire che qualsiasi decisione destinata a limitare la copertura dell'assicurazione sanitaria per le procedure di riattribuzione di genere siano lecite, oggettive e proporzionate.

### **VIII. Alloggio**

37. Dovrebbero essere adottate delle misure per garantire un accesso effettivo e uguale per tutti a un alloggio adeguato, senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; tali misure dovrebbero in particolare cercare di fornire una protezione contro gli sfratti per motivi discriminatori e garantire pari diritti per l'acquisizione e il possesso di terreni e di altri beni.

38. Un'adeguata attenzione dovrebbe essere rivolta ai rischi cui sono esposte le persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali di ritrovarsi senza fissa dimora, in particolare i giovani e i minori che possono essere particolarmente vulnerabili all'esclusione sociale, ivi compreso da parte delle proprie famiglie; al riguardo, dovrebbero essere garantiti servizi sociali competenti sulla base di una valutazione obiettiva dei bisogni di ciascun individuo, senza alcuna discriminazione.

### **IX. Sport**

39. L'omofobia, la transfobia e la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere sono inaccettabili nello sport, come il razzismo o le altre forme di discriminazione e dovrebbero essere contrastate.

40. Le attività sportive e i relativi impianti dovrebbero essere aperti a tutti, senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; in particolare, dovrebbero essere adottate misure efficaci volte a prevenire, combattere e punire gli insulti discriminatori che facciano riferimento all'orientamento sessuale o all'identità di genere in occasione o nell'ambito di eventi sportivi.

41. Gli Stati membri dovrebbero incoraggiare il dialogo con le associazioni sportive e i fan club e fornire loro sostegno per stimolarli a sviluppare attività di sensibilizzazione per la prevenzione della discriminazione nei confronti di persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali nello sport, e a condannare qualsiasi manifestazione di intolleranza nei loro confronti.

## **X. Diritto a presentare una domanda di asilo**

42. Nei casi in cui gli Stati membri hanno obblighi internazionali al riguardo, dovrebbero riconoscere nella loro legislazione nazionale che un timore fondato di persecuzione determinata dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere possa costituire un valido motivo per accordare lo status di rifugiato e l'asilo.

43. Gli Stati membri dovrebbero in particolare garantire che i richiedenti asilo non siano rinviiati in un paese in cui la loro vita o libertà possano essere minacciate, o in un paese in cui rischiano di essere sottoposti a torture, pene o trattamenti disumani o degradanti a causa del loro orientamento sessuale o della loro identità di genere.

44. I richiedenti asilo dovrebbero essere tutelati contro qualsiasi politica o pratica discriminatoria fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; dovrebbero in particolare essere adottate misure appropriate per prevenire i rischi di violenza fisica, comprese le violenze sessuali, le aggressioni verbali o altre forme di angherie e vessazioni nei confronti dei richiedenti asilo privati di libertà e per garantire che abbiano accesso a informazioni relative alla loro situazione particolare.

## **XI. Strutture nazionali per la protezione dei diritti umani**

45. Gli Stati membri dovrebbero garantire che le strutture nazionali per la protezione dei diritti umani abbiano ricevuto il chiaro mandato di assumersi il compito di affrontare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; dovrebbero segnatamente avere la facoltà di formulare raccomandazioni riguardanti la legislazione e le politiche, sensibilizzare il vasto pubblico, e, qualora ciò sia previsto dalla legislazione nazionale, esaminare le denunce individuali riguardanti sia il settore pubblico, che quello privato e avviare i procedimenti giudiziari o parteciparvi.

## **XII. Discriminazione multipla**

46. Gli Stati membri sono incoraggiati ad adottare le misure destinate a garantire che le disposizioni di legge del diritto nazionale che vietano o impediscono le discriminazioni tutelino ugualmente contro le discriminazioni determinate da molteplici motivi, ivi comprese quelle fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere; dovrebbe essere affidato alle strutture nazionali per la protezione dei diritti umani un ampio mandato, che consenta loro di affrontare tali problemi.