

Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT

partecipazione

riflessività

confronto

coralità

conddivisione

differenze

inclusione

promozione



**Tavolo interistituzionale
per il contrasto all'omotransnegatività
e per l'inclusione delle persone LGBT**

Protocollo d'intesa





n. 108 prot. Gab.

31 Maggio 2017

Gentilissimi e Gentilissime,

è con piacere che allego alla presente la copia del Protocollo d'intesa per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT sottoscritto lo scorso 17 Maggio alla presenza della Sottosegretario alle Pari Opportunità Maria Elena Boschi. Unitamente all'atto sottoscritto, si allega anche la presentazione del Protocollo da parte della d.ssa Margherita Graglia, coordinatrice del Tavolo interistituzionale.

L'occasione è gradita per inviare i più cordiali saluti

IL SINDACO
Luca Vecchi

Luca Vecchi

Reggio Emilia, 31 maggio 2017

Presentazione del Protocollo d'intesa del Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT

Garantire un programma di iniziative ed azioni positive a favore della promozione di pari opportunità tra persone LGBT per la diffusione della cultura dei diritti ed il contrasto alle discriminazioni è stato il presupposto che 14 anni fa, nel 2003, ha portato l'Amministrazione comunale di Reggio Emilia a convenzionarsi con l'Associazione Arcigay Gioconda di Reggio Emilia.

Da allora ad oggi abbiamo incrementato sempre più il nostro approccio trasversale al tema, all'interno dell'Ente, mediante l'attivazione di uno sguardo non neutro nei servizi e nella realizzazione di progetti. Siamo cresciuti nel protagonismo, accettando il ruolo di punto di riferimento per il territorio del Distretto di Reggio Emilia per la tematica riguardante le discriminazioni legate a vari fattori, tra i quali l'orientamento sessuale; ci siamo attivati nella raccolta di segnalazioni di atti discriminatori, nella promozione di percorsi di riconciliazione, mediazione e consulenza giuridica.

Essere nodo discriminatorio della rete regionale ha comportato anche il ruolo di raccordo tra territorio, Regione e Ufficio Nazionale Anti Discriminazione (UNAR). Queste pratiche di trasversalità ci hanno confermato la necessità di fare un salto di qualità nelle nostre azioni; ci siamo infatti convinti della utilità di favorire una diffusione della cultura di contrasto alla omotransnegatività e alla omotransfobia attraverso una azione di aggregazione e coordinamento dei tanti soggetti istituzionali che, in qualità di produttori di "servizi alla persona", possono, se non adeguano il proprio sguardo, incorrere in condotte discriminatorie

verso le persone LGBT anche in base alla semplice "neutralità" rispetto al tema. Nel 2015 il primo approdo è stato il percorso formativo "Identità di genere ed orientamento sessuale", rivolto a figure operative e di coordinamento dell'Amministrazione comunale, dell'Azienda ospedaliera, dell'Azienda sanitaria locale, delle Farmacie comunali riunite e delle associazioni e cooperative sociali che operano sul territorio.

L'obiettivo raggiunto, ossia quello di promuovere un'osmosi tra la lettura dei bisogni del territorio, favorendo una condivisione delle tematiche e dei linguaggi, e tra soggetti istituzionali e del privato sociale, ci ha reso risolti, nello stesso anno, a proseguire verso un percorso rivolto alle figure apicali delle amministrazioni pubbliche, centrali e locali, nei settori previsti dalla Strategia Nazionale LGBT, finalizzato ad evitare, in tutti i contesti della vita sociale, condotte discriminatorie basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Solo quest'anno, il 17 maggio, Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia, siamo giunti, dopo un lungo percorso di formazione, condivisione e acquisizione di identità di linguaggio e di visione, alla sottoscrizione del Protocollo d'intesa contro l'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT, un "pezzo di carta" che analogamente a quanto suggerisce Piero Calamandrei per la Costituzione della Repubblica italiana, "dovrà camminare grazie al fatto che bisogna metterci dentro l'impegno, lo spirito, la volontà di mantenere queste promesse, la propria responsabilità".

avv. Natalia Maramotti

Assessora alla sicurezza, cultura della legalità
e città storica con delega alle pari opportunità

Reggio Emilia, 31 maggio 2017

Presentazione del Protocollo d'intesa del Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT

La sottoscrizione del Protocollo di Intesa, avvenuta il 17 maggio 2017 in occasione della giornata internazionale contro l'omo-bi-transfobia, ha costituito la formalizzazione del Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT del Comune di Reggio Emilia. La prima tappa di un percorso avviato nel 2015 e che ha coinvolto le Istituzioni di Reggio Emilia: Comune di Reggio Emilia, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, Ufficio Scolastico di Reggio Emilia, Istituzione Scuole e Nidi dell'Infanzia di Reggio Emilia, Azienda Unità Sanitaria Locale, Azienda Ospedaliera Santa Maria Nuova, Tribunale, Procura della Repubblica, Provincia di Reggio Emilia, Fondazione per lo Sport, Fondazione Mondinsieme, Istituti Penali di Reggio Emilia- Cccr. e Arcigay Gioconda.

Il Tavolo Interistituzionale si è dotato di un metodo di lavoro improntato al confronto e all'analisi, innescando in tal modo un processo di costruzione di connessioni, divulgazione e radicamento nel territorio. Oltre alle sessioni specifiche del Tavolo, l'Ufficio Pari Opportunità del Comune ha promosso progetti di sensibilizzazione sui temi LGBT, incontri esplorativi con potenziali interlocutori, iniziative di diffusione del lavoro del Tavolo, in un continuo e sistematico impegno di propagazione territoriale, proseguendo inoltre la proficua esperienza di collaborazione con l'associazione Arcigay Gioconda di Reggio Emilia.

Intorno al Tavolo Interistituzionale, insieme, sono state individuate le risposte alle domande formulate per tracciare un'analisi interna alle singole Istituzioni: quali sono gli aspetti rilevanti connessi all'orientamento sessuale e all'identità di genere che facilitano o al contrario ostacolano l'accesso e la fruizione dei servizi delle Istituzioni da parte dell'utenza LGBT? Quali sono le variabili significative per il benessere lavorativo del personale LGBT? Quali sono le specificità delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere? Quali azioni è possibile intrapren-

dere non solo per contrastare il fenomeno sociale dell'omotransnegatività, ma anche per promuovere attivamente l'inclusione delle persone LGBT? Consapevoli che fosse necessario richiamare le norme sovranazionali e nazionali che hanno affermato il divieto di discriminazione basato sull'identità sessuale, conoscere le peculiarità delle discriminazioni a cui sono esposte le persone LGBT tramite l'analisi delle ricerche nazionali e internazionali, assumere e ribadire le dichiarazioni degli organismi internazionali sui diritti connessi all'orientamento sessuale e all'identità di genere e preso atto che l'omotransnegatività costituisce un problema sociale che affonda le radici nelle rappresentazioni culturali e nelle pratiche sociali inique ed eterosessiste, si è deciso di iniziare dalla sottoscrizione di un primo documento che tenesse conto di tutte queste dimensioni. Iniziando dunque dal Protocollo di Intesa sui principi condivisi che impegnasse i sottoscrittori a riaffermare e presidiare proprio i principi illustrati nel documento. Su queste fondamenta si svilupperà l'azione successiva del Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT al fine di approdare alla sottoscrizione del Protocollo Operativo. In questa seconda fase ogni Istituzione individuerà le azioni più efficaci per il contrasto all'ostilità sociale nei confronti delle persone LGBT e per promuoverne l'inclusione nei contesti specifici. La strategia (contenuti e metodo) individuata dal Tavolo Interistituzionale, che ha portato alla sottoscrizione del Protocollo di Intesa, costituisce un esempio di buona pratica, ossia di una procedura definita e strutturata che permette di incidere profondamente e in modo efficace sul territorio sociale, risulta infatti acclarato che le istituzioni sono in una posizione privilegiata per disinnesicare i processi sociali di stigmatizzazione, marginalizzazione ed esclusione sociale in quanto possono incidere sia a livello del cambiamento individuale sia di quello socioculturale.

Una buona prassi riproducibile a partire dalle componenti chiavi: confronto, coinvolgimento attivo, processualità, analisi dei bisogni degli stakeholder, elaborazione e attuazione di azioni mirate e ritagliate sui bisogni emergenti, individuazione di strumenti per la valutazione e l'implementazione del lavoro di rete. Una successiva pubblicazione del Comune illustrerà in maniera più dettagliata le componenti salienti e distintive di questo processo, sia nei contenuti sia nel metodo.

Il Protocollo di Intesa è simile a un tessuto colorato: da lontano l'osservatore coglie il disegno unitario, mentre avvicinandosi ne scorge la moltitudine dei fili e dei nodi che compongono trama e ordito.

Con uno sguardo ravvicinato si possono distinguere i singoli gesti, le tante mani industriosi che lo hanno intessuto, filo con filo, nodo dopo nodo. Questo è l'intreccio della rete che il Comune e le altre Istituzioni del territorio insieme ad Arcigay hanno intessuto e che continueranno ad annodare. Reggio Emilia, città delle persone come ricorda il logo del Comune, attraverso il Tavolo ha avviato un ulteriore processo di tessitura sociale e il Protocollo di Intesa Interistituzionale rappresenta proprio una parte del tessuto comunitario, che segna l'appartenenza a una comunità che è profondamente persuasa che le differenze, sempre, costituiscano un valore.

Margherita Graglia

Coordinatrice del Tavolo Interistituzionale
per il contrasto all'omotransnegatività
e per l'inclusione delle persone LGBT
del Comune di Reggio Emilia

Protocollo d'intesa

tra

Comune di Reggio Emilia
Provincia di Reggio Emilia
Tribunale di Reggio Emilia
Procura della Repubblica di Reggio Emilia
Istituti Penali di Reggio Emilia
C.C.C.R.
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia
Azienda Ospedaliera Santa Maria Nuova di Reggio Emilia
Università di Modena e Reggio Emilia
Ufficio Scolastico Ambito Territoriale di Reggio Emilia
Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia di Reggio Emilia
Fondazione per lo sport del Comune di Reggio Emilia
Fondazione Mondinsieme di Reggio Emilia
Associazione ArciGay Gioconda

Premesso che negli anni sono stati approvati una serie di atti normativi affermare il divieto di discriminazione in base all'orientamento sessuale e l'identità di genere, tra cui, in particolare sul piano internazionale:

- la **Convenzione Europea dei Diritti Umani (CEDU)** impone che «il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita o ogni altra condizione» (art. 14);
- la **Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2010 CMIREC (2010)5 «Misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere negli Stati membri»** che 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.
- La **Risoluzione del Consiglio d'Europa (2048) 2015 del 22 aprile 2015** sulla «Discriminazione contro le persone transgender in Europa» che invita gli Stati membri ad adottare una serie di misure in materia di contrasto alle discriminazioni verso le persone transgender, tra cui: vietare espressamente le discriminazioni in ragione dell'identità di genere; svolgere studi e ricerche sulla condizione dei diritti umani delle persone transgender, così come sull'intolleranza transfobica e sui crimini d'odio, così da attuare efficaci politiche di contrasto; adottare normative in materia di crimini d'odio verso le persone transgender e attivare specifiche attività formative rivolte ai professionisti legali e ai componenti dell'autorità giudiziaria; garantire una tutela effettiva contro le discriminazioni basate sull'identità di genere, nel settore pubblico e privato, nell'accesso all'alloggio, alla giustizia, alla sanità; coinvolgere e consultare le persone transgender e le loro forme associative nella redazione e predisposizione di politiche e normative che le riguardano (6.1); intervenire sul procedimento di modifica del sesso, così da abolire l'obbligatorietà della sterilizzazione e del trattamento medico, così come della diagnosi medica (6.2); attivare iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte a ogni professionista che venga

a contatto con persone transgender, circa i loro bisogni (6.4);

- la **Risoluzione (380) 2015 del Consiglio d'Europa del 24 - 26 marzo 2015** «Garantire i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender (LGBT): una responsabilità delle città e delle Regioni europee» che invita gli enti locali e regionali:

- a. per quanto riguarda l'instaurazione di una cultura dei diritti umani: i. ad adottare per le loro città e regioni un piano d'azione chiaro e basato su un approccio olistico, che si impegni a favore della diversità, promuova n rispetto e rifiuti la discriminazione, ispirandosi alle politiche e alle pratiche contenute nell'allegato alla Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata suU' orientamento sessuale o sull'identità di genere; ii. ad accertarsi che i loro rappresentanti eletti e altre personalità che ricoprono posizioni autorevoli denuncino apertamente qualsiasi incitazione all'odio, all'intolleranza e alla discriminazione o la loro apologia; iii. a introdurre l'educazione ai diritti umani nei programmi degli istituti scolastici e delle altre strutture educative che rientrano nella loro sfera di competenza, per fare in modo che i bambini e gli adolescenti acquisiscano una conoscenza dei diritti umani e comprendano l'importanza del rispetto dell'uguaglianza e della dignità; iv. a organizzare campagne di sensibilizzazione e attività educative rivolte al grande pubblico di ogni età, al fine di sviluppare la comprensione e il rispetto dei diritti delle persone LGBT; v. a promuovere eventi ed attività sul tema della diversità in occasione di specifiche manifestazioni organizzate dalla comunità LGBT;
 - b. per quanto riguarda la realizzazione di un'effettiva protezione dei diritti umani: i. a cooperare con gli organi dell'amministrazione centrale, con i poteri locali e regionali, le agenzie specializzate, i gruppi di difesa dei diritti delle persone LGBT e le organizzazioni non governative, al fine di garantire nei loro ordinamenti il pieno rispetto dei diritti umani delle persone LGBT e la complementarietà e la globalità delle disposizioni legislative a ogni livello; ii. a introdurre, se esistono lacune nella legislazione nazionale, delle disposizioni locali destinate a colmare tale vuoto giuridico; m. a lavorare in

collaborazione con le organizzazioni di difesa delle persone LGBT e le ONG impegnate nella promozione dei diritti umani per fare in modo che le questioni LGBT siano integrate nelle misure politiche esistenti o future, al fine di garantire l'adozione di politiche informate e ben adattate, che rispecchino la diversità; iv. a scambiare esempi di buone prassi con altri enti locali e regionali, tramite, ad esempio, le reti di enti locali, quali il Network Rainbow Cities;

- c. per quanto riguarda l'attuazione di politiche e servizi esenti da ogni forma di discriminazione: i. ad attuare una politica di lotta contro la discriminazione e le vessazioni chiara e di grande portata, applicabile al personale e ai servizi della pubblica amministrazione, ma anche ai fornitori di servizi che hanno ottenuto un contratto nell'ambito di una gara di appalto; ii. ad accertarsi che tutti i dipendenti delle amministrazioni locali e regionali, nonché il personale di imprese private aggiudicatarie di un appalto siano adeguatamente formati per promuovere la tolleranza e l'accettazione degli altri e a garantire il rispetto e l'uguaglianza di trattamento di tutti i cittadini; iii. a istituire degli uffici comunali di coordinamento, incaricati di coordinare, a livello di tutti i servizi comunali, le politiche relative alle persone LGBT, di predisporre politiche atte a garantire i bisogni specifici delle persone LGBT, di fornire informazioni sulle questioni legate alle persone LGBT e alle loro associazioni e di sostenerle; iv. a elaborare delle guide per adempiere agli obblighi in materia di diritti umani; v. a effettuare, in cooperazione con i gruppi LGBT locali, un audit sull'erogazione dei servizi e l'accesso ai servizi e a colmare le lacune individuate introducendo nuove politiche, garantendone la pertinenza e l'efficacia grazie a un monitoraggio regolare;

- la **Risoluzione 1728 (2010) dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, del 29 aprile 2010**, sulla discriminazione basata sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, che invita gli Stati membri ad attivarsi affinché, tra l'altro: siano garantiti i diritti fondamentali della persone LGBT (come la libertà di espressione, di associazione, di riunione); siano adottate efficaci ed effettive misure di contrasto alle discriminazioni; siano garantiti rimedi effettivi alle vittime e posta fine all'impunità di chi viola i diritti delle persone LGBT; siano riconosciute le donne LBT come particolarmente soggette a rischio di violenza di genere

e dunque destinatarie di idonee misure di tutela e prevenzione; siano previsti i crimini di odio; sia consentito alle persone transgender di modificare la propria identità senza necessità di sterilizzazione o di intervento chirurgico; sia garantito alle persone transgender l'accesso a cure, al lavoro e in generale, la tutela dei diritti fondamentali;

sul piano euro-unitario:

il **Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea** secondo cui il Parlamento può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate su sesso e orientamento sessuale, oltre che su razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età (art. 19, TFUE);

- la **Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea** (cd. Carta di Nizza) secondo cui «È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale» (art. 21, Non discriminazione);

- la **Direttiva 2006/154/CE di attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (Rifusione)**, al Considerando 3, ricorda come «La Corte di giustizia ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso. Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso»;

- la **Risoluzione A3 0028/94 del Parlamento Europeo sulla parità di diritti per le persone omosessuali nella comunità** secondo cui Il Parlamento Europeo ritiene che la Comunità Europea abbia il dovere, in tutte le norme giuridiche già adottate e che verranno adottate in futuro, di dare realizzazione al principio della parità di trattamento delle persone indipendentemente dal loro orientamento sessuale (art. 2);

- la **Risoluzione del Parlamento europeo**

sui Diritti umani, l'orientamento sessuale e l'identità di genere nel quadro delle Nazioni Unite, n. 17119 del 2011 in cui si afferma che «Il Parlamento europeo... 11. si rammarica che nell'Unione europea i diritti di lesbiche, gay, bisessuali e transgender, ivi inclusi il diritto all'integrità fisica, alla vita privata e alla famiglia, il diritto alla libertà di opinione, di espressione e di associazione, il diritto alla non discriminazione, alla libera circolazione e il diritto di asilo, non siano ancora pienamente rispettati in ogni circostanza; e che 13. esorta gli Stati membri e la Commissione ad affrontare in modo completo le disuguaglianze in questione; ribadisce la sua richiesta che la Commissione elabori una tabella di marcia globale contro l'omofobia, la transfobia e le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere».

A livello interno:

la Costituzione italiana afferma che:

«La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale» (art. 2).

«Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'egualanza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (art. 3);

il **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cd. «Testo unico sul pubblico impiego»** secondo cui «Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente

di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» (art. 7, come modificato dal cd. Collegato al lavoro, Legge 4 novembre 2010, n. 183);

il **Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216**, «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro» che introduce il divieto di discriminazioni - dirette, indirette, ma anche sotto forma di molestie e di ordine di discriminare - in ragione dell'orientamento sessuale (oltre che della religione e delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età) per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, sia nell'ambito pubblico, sia nel settore privato, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini (artt. 1-3);

il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198** «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», come modificato dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 196, in «Attuazione della direttiva 2004/111/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura» e dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 in «Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (Rifusione)».

• La **Legge 13 luglio 2015 n. 107**, «Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti» che tra gli obiettivi prioritari deH' offerta formativa delle istituzioni scolastiche prevede anche lo «sviluppo delle competenze in materia di cittadinanza attiva e democratica attraverso la valorizzazione dell'educazione interculturale e alla pace, il rispetto delle differenze e il dialogo tra le culture, il sostegno dell'assunzione di responsabilità nonché della solidarietà e della cura dei beni comuni e della consapevolezza dei diritti e dei doveri» (art. 1, co. 7, lett. d), nonché l'attuazione, attraverso il piano triennale dell'offerta formativa, «dei principi di pari opportunità promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, al fine di

informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori».

L'**Italia attraverso l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - operante presso il Dipartimento per le Pari opportunità (DPO)** ha aderito al programma sperimentale proposto dal Consiglio d'Europa per attuare la Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2010 Cmirec (2010)5 nel nostro Paese attuando una **Strategia Nazionale Lgbt** (Lesbiche Gay Bisessuali Trans) su base triennale 2013-2016 e incentrata sulla formazione nei settori Educazione e istruzione, Lavoro, Sicurezza e Carceri, Comunicazione e Media. La Strategia ha individuato nella formazione lo strumento principale di intervento. Sono stati formati i vertici apicali delle Forze dell'Ordine, della Pubblica Amministrazione e delle categorie datoriati e i dirigenti scolastici regionali.

A livello di legislazione regionale:

Legge Regionale 27 Giugno 2014, n. 6, «Legge Quadro per la Parità e contro le Discriminazioni di Genere» secondo cui «La Regione Emilia-Romagna favorisce il pieno sviluppo della persona e sostiene la soggettività e l'autodeterminazione femminile come elemento di cambiamento e progresso della società; contrasta ogni tipo di violenza e discriminazione di genere in quanto lesive dei diritti umani, della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona; promuove la cultura della rappresentanza paritaria, del potere condiviso, della prevenzione, cura e benessere della persona anche in relazione al genere, dell'educazione e della valorizzazione delle differenze di genere per il contrasto agli stereotipi contro tutte le discriminazioni; favorisce l'equilibrio tra l'attività lavorativa, professionale e la vita privata e familiare per donne e per uomini; promuove e coordina azioni e strumenti volti all'attuazione della presente legge nel rispetto di quanto disposto dalle norme internazionali, comunitarie e nazionali, e da leggi e programmi regionali» (art. 1, co. 2);

Inoltre,

«**1. La Regione Emilia-Romagna**, anche attraverso il Centro regionale contro le discriminazioni di cui all'articolo 41, i centri antiviolenza e le associazioni femminili di comprovata esperienza e radicamento territoriale, sostiene progetti e iniziative in ogni scuola di ordine e grado volti a perseguire gli obiettivi di educa-

zione e formazione alla cittadinanza di genere e alla cultura di non discriminazione, in particolare per superare gli stereotipi che riguardano il ruolo sociale, la rappresentazione e il significato dell'essere donne e uomini, ragazze e ragazzi, bambine e bambini nel rispetto dell'identità di genere, culturale, religiosa, dell'orientamento sessuale, delle opinioni e dello status economico e sociale.

- 2.** La Regione, anche in collaborazione con l'ufficio scolastico regionale, università, scuole e istituti, enti di formazione, centri documentazione delle donne e di genere, promuove progetti che: a) favoriscono in tutte le scuole di ogni ordine e grado, comprese le scuole dell'infanzia e l'università, un approccio multidisciplinare e interdisciplinare al rispetto delle differenze, al superamento degli stereotipi e delle discriminazioni multiple, allo studio dei significati socio-culturali della sessualità e dell'identità di genere» (Art. 7, Educazione).

Infine

- 1.** La **Regione Emilia-Romagna** riconosce il ruolo delle donne e dell'associazionismo femminile nell'elaborazione e nella diffusione della cultura paritaria come leva fondamentale per il progresso della società, della conoscenza, del comportamento, dei saperi e delle attitudini per l'affermazione del rispetto reciproco nella diversità e nelle differenze, nonché come strumento di prevenzione e contrasto di ogni violenza e discriminazione sessista anche di tipo omofobico e transfobico» (Art. 8, Cultura).

A livello comunale:

dal 2005 l'Amministrazione Comunale ha avviato una positiva esperienza di collaborazione con l'associazione Arci Gay Gioconda di Reggio Emilia, attraverso convenzioni annuali finalizzate alla realizzazione di iniziative e attività per la promozione di pari opportunità fra persone di diverso orientamento sessuale, diffusione di una cultura dei diritti, contrasto alle discriminazioni di genere;

con la **Delibera di Giunta n. 81, PG 14060 del 6 maggio 2013**, il Comune di Reggio Emilia ha approvato l'adesione alla rete R.E.A.D.Y. - Rete Nazionale delle Amministrazioni Pubbliche Anti Discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere e deliberato di sottoscrivere la Carta di Intenti.

Rilevato che numerose sono le ricerche, gli studi, le dichiarazioni di istituzioni internazionali e nazionali e le buone pratiche che si sono focalizzate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, tra cui:

nell'ambito delle dichiarazioni:

l'orientamento omosessuale è, come dichiarato il 17 maggio 1990 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), "una variante naturale del comportamento umano";

"Essere in grado di individuare ed esprimere la propria identità di genere, senza stigma, discriminazione, esclusione e violenza è una dimensione importante della salute, del benessere e del godimento dei diritti umani" ("Salute sessuale per il millennio. Dichiarazione e documento tecnico", World Association for Sexual Health, WAS 2008);

Nel dicembre 2011 l'UNESCO ha convocato Le agenzie delle Nazioni Unite, le organizzazioni non governative e i ministri dell'istruzione e del mondo accademico provenienti da più di 25 paesi in tutto il mondo per una consultazione internazionale su come affrontare il bullismo omofobico nelle istituzioni educative. I risultati della consultazione sono stati pubblicati in un manuale: Good Policy and Practice in HIV and Health Education - Booklet 8: Education Sector Responses to Homophobic Bullying. Nel manuale il bullismo omofobico è definito come un problema globale che costituisce una grave violazione dei diritti umani.

Nell'ambito delle definizioni:

Omofobia: il pregiudizio, la paura e l'ostilità nei confronti delle persone omosessuali e transessuali e le azioni che da questo pregiudizio derivano. Può portare ad atti di violenza nei confronti delle persone omosessuali e transessuali. 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. (Glossario della Strategia Nazionale LGBT, UNAR, 2013);

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. (Glossario della Strategia Nazionale LGBT, UNAR, 2013);

Omonegatività: il termine omofobia oggi è in parte superato e sostituito con il termine omonegatività per indicare che gli atti di discriminazione 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 (Glossario della Strategia Nazionale LGBT, UNAR, 2013);

Transnegatività: il termine transfobia oggi è in parte superato e sostituito con il termine transnegatività per indicare che gli atti di discriminazione e violenza nei confronti delle persone transessuali/transgender non sono necessariamente irrazionali o il frutto di una paura, ma piuttosto l'espressione di una concezione negativa dell'identità transessuale/transgender, radicata nella cultura e nella società.

Nell'ambito delle ricerche e degli studi: come evidenziato dalle discipline psicosociali le persone LGBT, come le persone di altre minoranze, sono esposte a uno specifico fattore di vulnerabilità psico-sociale, ovvero il minority stress (Meyer, 2003). Lo stress da minoranza è caratterizzato non solo dalle esperienze dirette di discriminazione (discriminazione esperita) ma anche dalla paura di poterle subire (discriminazione anticipata). L'impatto sulla salute psicosomatica del minority stress è mediato da fattori ambientali, i contesti inclusivi rendono resilienti i soggetti;

l'omotransfobia/omotransnegatività è il fattore di rischio maggiore per la salute delle persone LGBT, ne è un esempio l'aumentato rischio di suicidio degli adolescenti LGBT segnalato dalle ricerche internazionali (American Pediatrerie Academy, 2007; 2016);

le persone LGBT che subiscono aggressioni fisiche sulla base del loro orientamento sessuale o dell'identità di genere tendono a non segnalare l'accaduto, secondo l'indagine del 2012 della FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) l'80% delle vittime LGBT in Italia non ha denunciato il reato;

Nel 2011 l'Istat ha condotto un'indagine dal titolo "La popolazione omosessuale nella società italiana". L'indagine mette in evidenza il permanere di pregiudizi e discriminazioni nella società italiana nei confronti delle persone omosessuali. Ad esempio, il fatto che le persone omosessuali rivestano alcuni ruoli crea problemi ad una parte della popolazione: per il 41,4% non è accettabile un insegnante di scuola elementare omosessuale, per il 28,1% un medico, per il 24,8% un politico. Il 17,2% dei rispondenti alla ricerca indica la categoria delle persone omosessuali tra quelle che non vorrebbe avere come vicini di casa, valore che sale al 30,5% per la categoria delle persone transessuali. Diffuso è anche il linguaggio disprezzativo nei confronti delle persone LGB: molte parole, infatti, sono utilizzate con una connotazione negativa, se non come vero e proprio insulto. L'80% degli intervistati riferisce di avere sentito conoscenti o amici usare termini offensivi nei confronti delle persone omosessuali. Per quanto concerne i comportamenti discriminatori, le persone LGB dichiarano di aver subito discriminazioni più di quelle eterosessuali. Complessivamente, se si considerano tutti i diversi ambiti in cui la discriminazione può avere luogo, il 53,7% dei rispondenti omosessuali/bisessuali è stato discriminato nel corso della propria vita in almeno uno dei contesti analizzati. Gli ambiti in cui le persone LGB dichiarano di aver subito maggiori discriminazioni sono costituite dall'ambito lavorativo (51,60%) e dalla scuola/università (24%). Inoltre nell'indagine Istat il 55,9% si dichiara d'accordo con l'affermazione "se gli omosessuali fossero più discreti sarebbero meglio accettati" e il 29,7% si dichiara d'accordo con l'affermazione secondo la quale "la cosa migliore per un omosessuale è non dire agli altri di esserlo". L'apprezzamento di un comportamento discreto si accompagna anche alla contrarietà diffusa di accettare che avvengano in pubblico eventuali manifestazioni di affetto.

Nella ricerca "Madidi. Sesso e salute dei gay e lesbiche in Italia" (Lelleri, Pietrantoni, Graglia, 2005), finanziata dall'Istituto Superiore di Sanità, nonostante il 69,3% delle donne lesbiche del campione dichiari molto importante la conoscenza dell'orientamento sessuale da parte del ginecologo, solo il 23,5% si dichiara. Le persone omosessuali tendono a non rivelare il proprio orientamento sessuale per una serie di ragioni, tra cui il timore di essere discriminate; la mancata disclosure può intralciare l'accesso e la fruizione dei servizi psi-

co-socio-sanitari, ostacolando il rapporto con gli operatori e la comunicazione su bisogni specifici di salute.

L'UNAR ha commissionato una ricerca a Rete Len-ford sull'esclusione sociale delle persone LGBT (D'Ippoliti, Schuster, 2011). Nel campione delle persone transessuali intervistate l'ambito del lavoro è quello indicato come più critico, sia in termini di frequenza di episodi discriminatori, sia per la loro gravità. Dall'analisi dei casi, si rileva inoltre che nell'accesso all'alloggio le persone transessuali o transgender, a causa della loro visibilità sia per quanto riguarda la percezione estetica sia per la discordanza tra aspetto fisico e dato anagrafico, al momento della stipula del contratto sono a forte rischio di discriminazione.

Nell'ambito delle buone prassi istituzionali:

nel 2006 è nata la R.E.A.D.Y. (Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) citata nel 2011 come buona prassi europea nel Ubro Bianco Europeo "Combattere l'omofobia" (progetto europeo AHEAD);

il Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato un servizio per le segnalazioni delle discriminazioni, comprese quelle orno-transfobiche, il Contact (enter presso l'UNAR;

l'OSCAD è un organismo interforze (Polizia di Stato e Arma dei Carabinieri) incardinato nel Dipartimento della pubblica sicurezza, istituito allo scopo di agevolare le persone che sono vittime di reati a sfondo discriminatorio (hate crimes) nel concreto godimento del diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni.

OSCAD riceve le segnalazioni di atti discriminatori attinenti alla sfera della sicurezza, da parte di istituzioni, associazioni di categoria e privati cittadini, per monitorare i fenomeni di discriminazione determinati da razza o etnia, nazionalità, credo religioso, genere, età, lingua, disabilità fisica o mentale, orientamento sessuale, identità di genere;

il Comitato Olimpico Nazionale, nel 2016, ha inserito il terna del contrasto all'omofobia nel proprio statuto, includendo l'omofobia come forma di discriminazione;

la Città di Torino, nel febbraio 2001, ha istituito con Delibera della Giunta Comunale il Servizio LGBT per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di gene-

re. Tra le attività svolte dal servizio vi è quella della formazione ai dipendenti comunali e di altri enti della città;

l'Università di Modena e Reggio Emilia ha deliberato le linee guida a tutela degli studenti transgender e transessuali iscritti all'Ateneo, presentate in collaborazione con il CUG (Comitato Unico di Garanzia): gli studenti transgender o transessuali possono rivolgersi alla Segreteria Studenti del Corso di laurea al quale sono iscritti e sottoscrivere una richiesta di accordo confidenziale nella quale indicare il nome alias che vorranno usare impegnandosi ad utilizzarlo solo all'interno delle strutture universitarie. Un primo passo volto a venir incontro alle esigenze di tutti gli studenti e studentesse che hanno iniziato un percorso di cambiamento di genere e che sono in attesa della sentenza del tribunale che attribuisca loro sesso diverso da quello enunciato nell'atto di nascita.

Le Istituzioni e gli organismi componenti il **TAVOLO INTERISTITUZIONALE PER IL CONTRASTO ALL'OMOTRANSNEGATIVITÀ E PER INCLUSIONE PERSONE LGBT** riconoscono la rilevanza del fenomeno dell'omotransfobia e dell'omotransnegatività e lo valutano un grave problema sociale considerando che:

- sia necessario, alla luce dei cambiamenti sociali e culturali in atto ed anche alla luce di fatti di cronaca avvenuti nel territorio nazionale, continuare nella propria attività per riconoscere, promuovere e garantire le libertà individuali, i diritti umani e civili, il principio di uguaglianza senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;
- sia indispensabile coinvolgere gli Enti, le istituzioni e le associazioni territoriali di riferimento, in quanto organismi interessati a difendere i diritti umani e civili e il principio di uguaglianza, al fine di condividere e rendere più efficaci le azioni per promuovere sinergie di intervento in materia di discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;
- sia necessaria una collaborazione e una sinergia tra tutti i soggetti che hanno il compito e/o l'interesse di attivare azioni contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, ognuno per la propria competenza, in quanto l'efficacia delle azioni da mettere in campo dipende in gran parte dal continuo rapporto con le istituzioni e le associazioni territoriali di riferimento;

- occorra che i vari livelli istituzionali e i soggetti privati attivi sul territorio si impegnino ad effettuare azioni in sinergia, per la creazione di una rete finalizzata al contrasto delle discriminazioni;
- sia necessario creare un piano di azione che preveda strategie e metodologie di lavoro condivise al fine di conoscere e contrastare i vari aspetti del problema con particolare attenzione alla lotta all'omotransfobia/ omotransnegatività;
- sia indispensabile affrontare la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere come grave problema sociale che deve essere fronteggiato e superato innanzitutto attraverso un impegno congiunto a monitorare i casi che rientrino nella casistica indicata, mediante un comune impegno sul piano politico/ culturale attraverso interventi di sensibilizzazione e azioni di tipo operativo nelle istituzioni, nello sport, nella scuola, nel lavoro e in qualsiasi ambito volto alla socializzazione;
- ruolo importante in questo percorso è quello dell'attività della formazione a tutti i livelli, per prevenire e rimuovere pregiudizi e atteggiamenti discriminatori ancora molto diffusi nella cultura del nostro Paese e per rendere i servizi del territorio più accessibili alla popolazione LGBT.

Per tali ragioni si ritiene opportuno la formalizzazione di un Protocollo d'intesa che faciliti connessioni stabili tra servizi, istituzioni e realtà locali.

Dato atto del ruolo attivo e propositivo che hanno rivestito e rivestono

Comune di Reggio Emilia, Provincia di Reggio Emilia, Tribunale di Reggio Emilia,
Procura della Repubblica di Reggio Emilia, Istituti Penali di Reggio Emilia C.c.c.r.,
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia, Azienda Ospedaliera Santa Maria Nuova
di Reggio Emilia, Università di Modena e Reggio Emilia, Ufficio Scolastico Ambito Territoriale
di Reggio Emilia, Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia di Reggio Emilia,
Fondazione per lo Sport del Comune di Reggio Emilia,
Fondazione Mondinsieme di Reggio Emilia, Associazione ArciGay Gioconda.

Si ritiene di grande rilevanza rafforzare questo ruolo
formalizzando l'istituzione permanente del Tavolo interistituzionale
per il contrasto all'omotransnegatività
e per l'inclusione delle persone LGBT che avrà come obiettivi:

1. consolidare un lavoro di rete attraverso la condivisione di azioni specifiche;
2. favorire azioni integrate tra i differenti soggetti presenti al tavolo;
3. promuovere attività di formazione nei diversi servizi e realtà coinvolti;
4. promuovere iniziative di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza.

A questo Protocollo, sottoscritto e firmato dai componenti del Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT, seguiranno protocolli operativi in cui verranno delineate le azioni d'intervento da attivare per contrastare l'omotransfobia e l'omotransnegatività.

Reggio nell'Emilia, 17 maggio 2017	
COMUNE DI REGGIO EMILIA	
PROVINCIA DI REGGIO EMILIA	
TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA	
PROCURA DELLA REPUBBLICA DI REGGIO EMILIA	
ISTITUTI PENALI DI REGGIO EMILIA C.C. C.R.	
AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE DI REGGIO EMILIA	
AZIENDA OSPEDALIERA SANTA MARIA NUOVA DI REGGIO EMILIA	
UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA	
UFFICIO SCOLASTICO AMBITO TERRITORIALE DI REGGIO EMILIA	
ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA DI REGGIO EMILIA	
FONDAZIONE PER LO SPORT DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA	
FONDAZIONE MONDISIEME DI REGGIO EMILIA	
ASSOCIAZIONE ARCI GAY GIOCONDA	



Per informazioni:
**Segreteria Assessora
alla Cultura della Legalità,
Sicurezza, Città storica
e Pari opportunità**
tel. 0522 456463 - 431
segreteria.assessoremaramotti@municipio.re.it
www.comune.re.it