

strategia nazionale **LGBT**

ESTRATTO

BISESSUALE
OMOFOBIA
QUEER
COMING OUT
GAY
ETEROSCESSISMO
omosessuale
OMONEGATIVITÀ
ORIENTAMENTO SESSUALE
LGBT
identità di genere
OMOFOBIA INTERIORIZZATA

transessuale
PRIDE
TRANSCENDER
LESBICA
interessuale
TRANSFOBIA
interessualità
GENERE
uguaglianza
ruolo di genere
sesso
drag king



strategia nazionale **LGBT**

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

STRATEGIA NAZIONALE
PER LA PREVENZIONE
E IL CONTRASTO
DELLE DISCRIMINAZIONI
BASATE SULL' ORIENTAMENTO SESSUALE
E SULL' IDENTITÀ DI GENERE

2013 - 2015

ESTRATTO



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



UNAR
Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali
a difesa delle differenze



Affidamento in economia ai sensi dell'art. 125 comma 8
del D.LG. 163/2006 e s.m.i., a valere sul PON "Governance e azioni di sistema"
2007-2013, Obiettivo Convergenza,
Asse D Pari Opportunità e non discriminazione,
Obiettivo specifico 4.2 – Azione 5. Piano di lavoro – CIG 3521045A3E

Responsabile: Antonello Tanteri
Amministratore Unico
Coop. Soc. Artisti Moderni Onlus

Finito di stampare: giugno 2013

Realizzazione grafica e stampa: L.G. Soc. Coop.
00186 Roma - Via delle Zoccolette, 24/26
06 6868444 - 06 6832623 - 0668801707 fax
info@lg.roma.it - www.lg.roma.it

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 (2010) 5.

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.

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.

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 maggiore 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. 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, ren-



dedo 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, che hanno svolto un ruolo attivo e propositivo e il confronto con le altre Amministrazioni centrali coinvolte sui temi di intervento nonché 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.

GLI ASSI DELLA STRATEGIA

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.



Alliegato alla Raccomandazione CM/Rec(2010)5

VI. Istruzione

6

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.

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

- ampliare le conoscenze e le competenze di tutti gli attori della comunità scolastica sulle tematiche LGBT;
- prevenire e contrastare il fenomeno dell'intolleranza e della violenza legate all'orientamento sessuale o all'identità di genere;
- 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;
- 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;
- favorire l'*empowerment* delle persone LGBT nelle scuole, sia tra gli insegnanti che tra gli alunni;
- contrastare e prevenire l'isolamento, il disagio sociale, l'insuccesso e la dispersione scolastica dei giovani LGBT;
- 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.

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.

Obiettivi e misure

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

Obiettivi

- 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;
- monitorare l'applicazione della normativa antidiscriminatoria vigente, anche con riferimento alle pronunce giurisdizionali;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- favorire politiche di diversity management per dare visibilità alla persone LGBT e per politiche gay friendly;
- sensibilizzare i datori di lavoro, le figure dirigenziali, i lavoratori e le

- lavoratrici, le associazioni di categoria sulle tematiche LGBT;
- 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;
 - 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.

14

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.

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.

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

- 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;
- 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;
- 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;
- 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 una assistenza adeguata;
- 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;

- 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

- Conoscere la situazione delle persone LGBT in regime di detenzione e nelle strutture dedicate ai minori;
- 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;
- garantire l'accesso ai servizi della salute, in particolare per le persone transessuali e transgender;
- 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;
- 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 basate 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 In-

fezioni 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.

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.

Obiettivi e misure

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

Obiettivi

- Prevenire e contrastare la diffusione di stereotipi che alimentano, anche attraverso la rete Internet, il cd. "discorso dell'odio" nei confronti di persone LGBT;
- implementare e diffondere un linguaggio appropriato nei mass media, evitando atteggiamenti superficiali e stereotipati su persone LGBT;
- 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;
- implementare e valorizzare le campagne di informazione e sensibilizzazione atte a smantellare pregiudizi ed atteggiamenti discriminatori verso persone LGBT;
- valorizzare e diffondere buone prassi di comunicazione dei mass media nazionali ed internazionali;
- 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;

- informare e sensibilizzare giornalisti e operatori del settore sulle specifiche tematiche LGBT;
- coinvolgere attivamente il mondo associativo di settore nel raggiungimento degli obiettivi proposti e nello sviluppo delle conseguenti misure.

Misure

- 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.
1. 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
 2. 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.

3. 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).

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 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.



25

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 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
- ARCI LESBICA 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 online.

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.

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 e delle organizzazioni datoriali nazionali.

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*.

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 rende 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.

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.

GLOSSARIO'

BIESUALE

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

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.

DISTURBO DELL'IDENTITÀ DI GENERE

espressione usata dalla medicina per descrivere una forte e persistente identificazione con il sesso opposto a quello biologico, altrimenti detta *dissforia 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.

ETEROSLESSISMO

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.



1 Il Glossario è stato predisposto dalla Rete RE.A.DY.

- Per la redazione delle definizioni sono stati consultati i glossari presenti in:
- AGEDO (a cura di), *Nessuno uguale. Adolescenti e omosessualità*, Città di Torino, 2005
- Coordinamento Genitori Democratici, *Quando.. un imprevisto in famiglia. Un contributo per conoscere la realtà omosessuale. Una guida per i genitori*, Regione Piemonte, 2009
- Graglia Margherita, *Psicoterapia e omosessualità*, Carocci, 2009
- ONIG, *Identità e genere. Istruzioni per l'uso*, 2009

ETEROSESSUALE

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

GAY

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

GENERE

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

IDENTITÀ DI GENERE

la percezione di sé come maschio o come femmina o in una condizione non definita.

INTERSESSUALITÀ

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

LESBICA

donna omosessuale.

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.

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.

OMONEGATIVITÀ

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.

OMOSESSUALE

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

ORIENTAMENTO SESSUALE

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

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.

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.

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.

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.

SESSO

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

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) 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).

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.

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.

VISIBILITÀ

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