

# Combattere l'omofobia

Politiche locali di parità rispetto  
all'orientamento sessuale  
e all'identità di genere

Un Libro Bianco Europeo

**AHEAD**

Against Homophobia.  
European local Administration Devices.



Project co-funded by the European Union's  
Fundamental Rights and Citizenship Programme

# Combattere l'omofobia

Politiche locali di parità rispetto  
all'orientamento sessuale  
e all'identità di genere

Un Libro Bianco Europeo



Ajuntament de Barcelona



CITTA' DI TORINO





### **Coordinatore del Progetto AHEAD:**

Ajuntament de Barcelona - Drets Civils  
www.bcn.cat/dretscivils  
www.ahead-bcn.org

### **Coordinatore Scientifico:**

IGOP Universitat Autònoma de Barcelona  
http://igop.uab.cat

### **Coordinatore Internazionale:**

CEPS Projectes Socials  
www.asceps.org  
www.e-itd.com

### **Partner del Progetto:**

Comune di Torino - Servizio LGBT  
www.comune.torino.it/politichedigenere/

#### **Stadt Köln**

www.stadt-koeln.de/7/europa/

#### **CIRSDe - Università degli Studi di Torino**

www.cirsde.unito.it

#### **MTA SzKI – Magyar Tudományos Akadémia**

#### **Szociológiai Kutatóintézet**

www.socio.mta.hu/

#### **CYWS - Centre for Youth Work Studies – Brunel**

#### **University**

www.brunel.ac.uk/about/acad/health/healthres/cyws

### **Partner Associati:**

#### **Regione Piemonte**

Settore Affari Generali e Pari Opportunità per Tutti  
www.regione.piemonte.it/pariopportunita

#### **Provincia di Torino**

#### **Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi**

www.provincia.torino.it/pari\_opportunita.htm

#### **Coordinamento Torino Pride GLBT**

www.torinopride.it

### **Nota cautelativa**

La presente pubblicazione è stata realizzata con il supporto finanziario del Programma Diritti Fondamentali e Cittadinanza della Commissione Europea. I contenuti di questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità del CIRSDe e della Città di Torino e non possono essere assunti in alcun modo come espressione del punto di vista della Commissione Europea.

### **CC Creative Commons**

Attribuzione 3.0 Licenza non localizzata. Autorizzazione a condividere e riorganizzare il lavoro, a condizione che se ne riconosca l'autore nel modo indicato sotto (senza suggerire che ciò costituisca avallo delle proprie opinioni o dell'uso del lavoro).

**Per citare questa pubblicazione, si prega di usare il seguente formato:** Coll-Planas, Gerard (coord.) (2011) *Combattere l'omofobia. Politiche locali di parità rispetto all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Un Libro Bianco Europeo*, Torino: Città di Torino.

### **Coordinatore Scientifico del Libro Bianco**

Gerard Coll-Planas (IGOP)

### **Comitato di Redazione**

Beatrice Gusmano (CIRSDe)

Chiara Bertone (CIRSDe)

Judit Takács (MTA SzKI)

Miquel Missé (IGOP)

Pam Allred (CYWS)

Xènia Chela (IGOP)

### **Comitato di Consulenza**

Albert de Gregorio (Ajuntament de Barcelona)

Barbara Möhlendick (Stadt Köln)

Barbara Posa (Comune di Torino)

Christian Rahmfeld (Stadt Köln)

Eufemio Gianluca Truppa (Comune di Torino)

Gigi Guizzo (CEPS)

Jordi Valls (Ajuntament de Barcelona)

Juan Pedregosa (CEPS)

Luca Cipriani (Comune di Torino)

Roberto Emprin (Comune di Torino)

Susanna Rorato (Comune di Torino)

### **Progetto cofinanziato dal**

Programma Diritti Fondamentali e Cittadinanza dell'Unione Europea

### **Prima edizione in lingua inglese nel 2011**

Ajuntament de Barcelona, Direcció de Drets Civils (Comune di Barcellona, Direzione Diritti Civili)

### **Titolo originale**

*Combating Homophobia. Local Policies for Equality on the grounds of Sexual Orientation and Gender Identity. A European White Paper.*

### **Traduzione italiana edita da**

Città di Torino

### **Traduzione dall'inglese**

a cura di Axea

revisione a cura del Servizio LGBT della Città di Torino e del CIRSDe

### **Progetto grafico e impaginazione**

Cecilia Garcia Rico

### **Stampa e rilegatura:**

Stargrafica - San Mauro Torinese - Torino



ISBN: 978-88-86685-93-1

# Indice

## Libro Bianco sulle politiche locali di parità LGBT

<b>Premessa</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Introduzione</b> .....	<b>9</b>
1.1. Metodologia .....	14
1.2. Chiarimenti sui termini usati .....	19
<b>2. Contesto</b> .....	<b>23</b>
2.1 Legislazione e politiche pubbliche contro l'omofobia e la transfobia nell'Unione Europea .....	25
2.2 L'atteggiamento nei confronti delle persone LGBT .....	31
2.3 Aree di intervento .....	35
2.4 Gruppi che possono essere oggetto di politiche mirate .....	50
<b>3. Raccomandazioni</b> .....	<b>57</b>
3.1 Amministrazione locale .....	60
3.2 Atti di riconoscimento .....	64
3.3 Informazione .....	67
3.4 Crimini motivati dall'odio e incitamento all'odio .....	69
3.5 Famiglia .....	72
3.6 Istruzione .....	74
3.7 Occupazione .....	76
3.8 Salute .....	77
3.9 Istituzioni religiose .....	79
3.10 Sport e tempo libero .....	80
3.11 Cultura e <i>media</i> .....	82
3.12 Persone transgender .....	84
3.13 Persone anziane LGBT .....	86
3.14 Immigrazione e minoranze etniche .....	88
<b>4. Buone prassi</b> .....	<b>89</b>
<b>Amministrazione locale</b> .....	<b>91</b>
1. Formazione per i dirigenti dei Servizi (South Lanarkshire, Regno Unito) .....	91
2. Piano diagnostico LGBT (Barcellona, Spagna) .....	93
3. «Un arcobaleno di azioni» (Gand, Belgio) .....	97
4. La rete RE.A.DY (Italia) .....	99
5. Tavolo di concertazione permanente tra le associazioni LGBT e il Comune di Napoli (Napoli, Italia) .....	101
6. Consorzio cittadino per le persone LGBT (Colonia, Germania) .....	103
7. Servizio LGBT e Gruppo Permanente di Pilotaggio (Torino, Italia) .....	105
8. Unità contro la discriminazione nei confronti degli stili di vita delle persone omosessuali e transgender (Vienna, Austria) .....	108
9. Strategia delle diversità – Carta delle diversità (Colonia, Germania) .....	110
<b>Atti di riconoscimento</b> .....	<b>112</b>
10. Bandiera arcobaleno sul Castello di Lubiana (Lubiana, Slovenia) .....	112
11. Attività di un Sindaco liberale a favore di persone lesbiche e gay (Budapest, Ungheria) .....	113

12. Campagna «Sant Joan t'entén» («Sant Joan ti capisce») (Sant Joan de Vilatorrada, Spagna) .....	115
<b>Informazione</b> .....	<b>117</b>
13. Centro LGBT (Parigi, Francia) .....	117
14. Sportello LGT (Napoli, Italia) .....	119
15. Gay Help Line (Roma, Italia) .....	120
<b>Crimini motivati dall'odio e incitamento all'odio</b> .....	<b>122</b>
16. Campagna «Non c'è posto per l'odio» (Londra, Regno Unito) .....	122
17. «Purché si tengano lontani da me» (Amsterdam, Olanda) .....	125
18. Referente permanente per le persone LGBT all'interno della Polizia municipale (Berlino, Germania) .....	127
19. Unità Crimini motivati dall'Odio della Polizia municipale di Stoccolma (Stoccolma, Svezia) .....	129
<b>Famiglia</b> .....	<b>132</b>
20. Inclusione delle tematiche LGBT nel Progetto Famiglia della Circoscrizione 2 (Torino, Italia) .....	132
<b>Istruzione</b> .....	<b>134</b>
21. Concorso di fumetti contro l'omofobia (Rubí, Spagna) .....	134
22. «Campioni dell'Istruzione» (Sheffield, Regno Unito) .....	136
23. «Compagni di scuola» (Vienna, Austria) .....	138
24. Progettare e sperimentare modelli formativi innovativi sulle tematiche LGBT per gli insegnanti di scuola secondaria di primo grado (Torino, Italia) .....	140
25. Campagne rivolte ai giovani di Venezia: «L'amore secondo noi» e « <i>Queer too Queer</i> » (Venezia, Italia) .....	143
<b>Salute</b> .....	<b>145</b>
26. Formazione per il Sistema Sanitario (Vienna, Austria) .....	145
27. Campagna di prevenzione dell'HIV (Parigi, Francia) .....	147
28. Campagna di vaccinazione anti-epatite A e B (Barcellona, Spagna) .....	149
<b>Attività sportive e tempo libero</b> .....	<b>151</b>
29. La campagna « <i>Uskalla</i> » («Osa») (Vantaa, Finlandia) .....	151
<b>Cultura</b> .....	<b>153</b>
30. «Un minuto di rumore su IDAHO» (Sheffield, Regno Unito) .....	153
31. Il Festival DIVERSA della cultura LGBTI (Elx, Spagna) .....	155
32. Il «Punto G»: Centro di risorse per l'identità sessuale e di genere, per la memoria gay e lesbica (Lione, Francia) .....	157
33. «Appuntamento di lettura» (Manchester, Regno Unito) .....	159
<b>Persone transgender</b> .....	<b>161</b>
34. Kit per dipendenti transgender (Brighton & Hove, Regno Unito) .....	161
35. Protocollo per il riconoscimento dell'identità delle persone transgender (Barcellona, Spagna) ..	163
<b>Persone anziane LGBT</b> .....	<b>165</b>
36. Persone anziane LGBT (Barcellona, Spagna) .....	165
<b>5. Bibliografia</b> .....	<b>167</b>

La possibilità di fruire concretamente dei diritti da parte delle cittadine e dei cittadini ha bisogno di manutenzione continua ed una cura particolare deve essere rivolta al contrasto di quei comportamenti che, come l'omofobia, possono pregiudicare l'esercizio dei diritti individuali ed al contempo la stessa coesione sociale.

Da tale considerazione deriva l'esigenza che le Amministrazioni pubbliche più prossime alle cittadine ed ai cittadini si dotino di strumenti utili per prevenire questa forma di discriminazione e per affermare i diritti civili e sociali.

Che cosa possono fare quindi in concreto gli Enti Locali per contrastare l'omofobia? Quale è il loro ruolo? Quali sono gli ambiti di intervento possibile? Quali le azioni da mettere in pratica?

I ricercatori universitari e gli amministratori locali *Partner* del progetto europeo AHEAD hanno cercato di rispondere a queste domande attraverso un Libro Bianco che, identificando gli ambiti di intervento più rilevanti sulla base della situazione legislativa e sociale europea rispetto alla popolazione LGBT, raccoglie le buone prassi finora realizzate nei diversi paesi europei e, a partire da queste, indica i possibili percorsi da seguire sotto forma di raccomandazioni.

La ricerca è stata coordinata dall'Università Autonoma di Barcellona che si è avvalsa della collaborazione di importanti istituti universitari europei tra cui il CIRSDel dell'Università degli Studi di Torino.

Come si legge nell'introduzione del Libro Bianco, i Comuni hanno un ruolo specifico e importante da svolgere, in coordinamento con i diversi livelli di governance, dato che la discriminazione contro le persone LGBT agisce anche a livello locale ed è il potere locale a trovarsi più vicino alle cittadine ed ai cittadini.

Diversi sono gli ambiti in cui le amministrazioni locali possono intervenire, a partire dalla formazione del proprio personale per rendere i servizi della città accoglienti nei confronti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender. L'accesso ai servizi in un clima di rispetto delle differenze è il primo passo per riconoscere pieno diritto di cittadinanza alla popolazione LGBT. Ma il Libro Bianco ci mostra i tanti ambiti in cui gli Enti Locali possono impegnarsi: dall'educazione/istruzione alle politiche familiari, dal diritto al lavoro alla possibilità di esprimere la propria identità senza rischi per la propria sicurezza, dalle politiche culturali al diritto alla salute. Non dimenticando le situazioni in cui le persone possono essere esposte a più discriminazioni, legate ad aspetti diversi della propria persona, quali l'età, la condizione sociale o la provenienza geografica, trovandosi così in una posizione particolarmente vulnerabile.

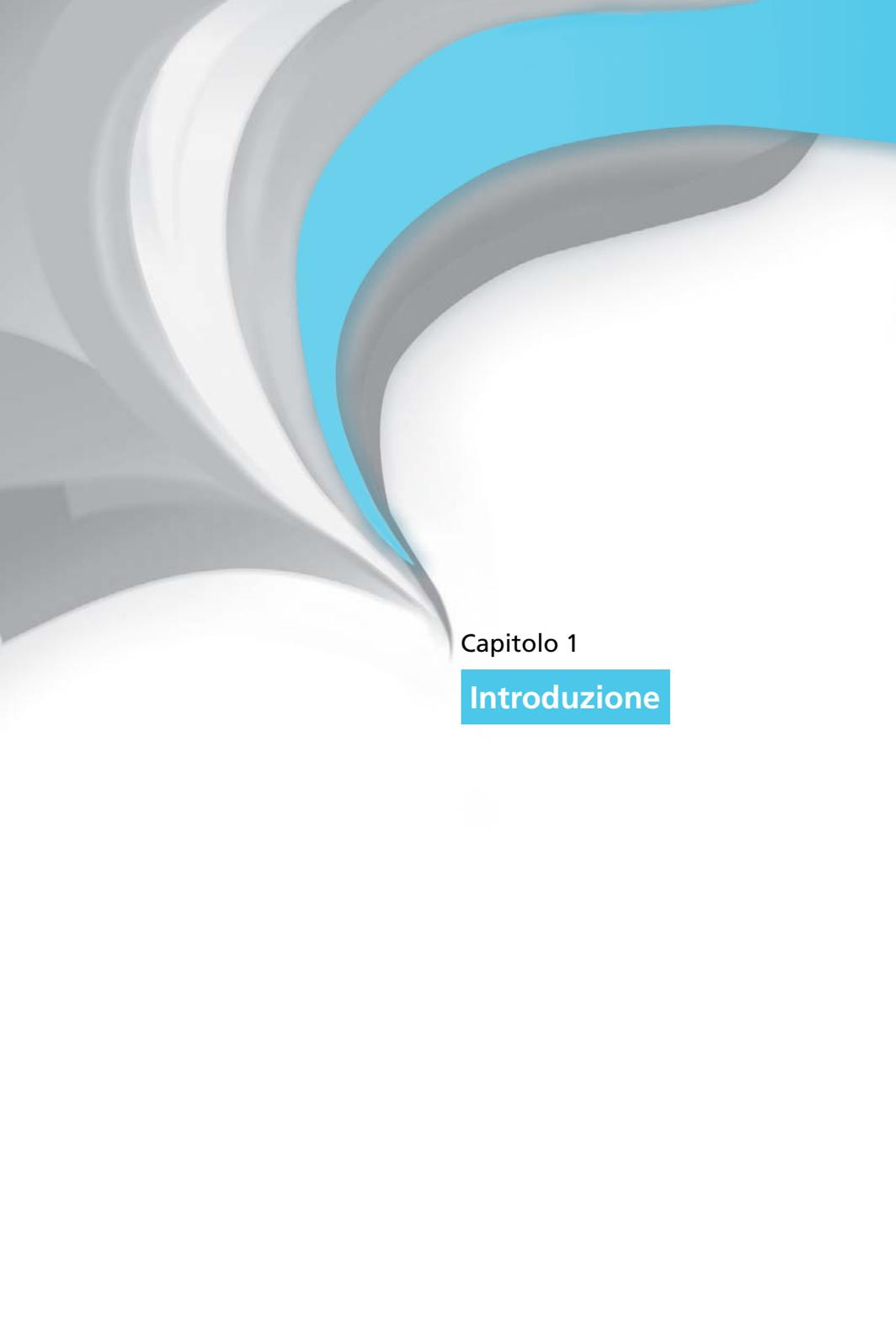
Tutto questo ci racconta il Libro Bianco offrendoci esempi concreti sul piano delle azioni. E non posso non essere orgogliosa del fatto che diverse delle azioni raccontate portano il nome della Città di Torino, in cui da dieci anni opera un Servizio rivolto specificamente alle tematiche LGBT. Proprio il Servizio LGBT è indicato come esempio di buona prassi a livello europeo, insieme al Gruppo permanente di Pilotaggio composto dai rappresentanti delle varie divisioni comunali, che in questi anni ha consentito di sviluppare azioni nelle diverse aree di

competenza dell'amministrazione comunale.

Il raggiungimento di questi risultati non sarebbe stato possibile senza la collaborazione fattiva con Regione Piemonte, Provincia di Torino e Coordinamento Torino Pride, partner locali del progetto AHEAD, ma soprattutto interlocutori costanti delle azioni della Città.

L'Assessore alle Pari Opportunità  
e alle Politiche Giovanili della Città di Torino  
Marta Levi





Capitolo 1

**Introduzione**



## 1 Introduzione

Sebbene nei paesi UE in anni recenti si siano registrati apprezzabili progressi nella situazione sociale delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender<sup>1</sup> (LGBT), queste persone continuano ad essere oggetto di discriminazione a causa del persistere di stereotipi omofobici, transfobici e sessisti, profondamente radicati nelle società europee. Per tali motivi, occorre continuare a lavorare per combattere questi tipi di discriminazione in tutte le sfere della vita pubblica. Diventa perciò cruciale il ruolo svolto dalle amministrazioni pubbliche, in collaborazione con le associazioni LGBT, al fine di garantire uguaglianza, libertà e rispetto per le diversità dei cittadini, indipendentemente dall'orientamento sessuale e dall'identità o dal ruolo di genere dei medesimi.

I comuni hanno un ruolo specifico e importante da svolgere, in coordinamento con i diversi livelli di governo, dato che la discriminazione contro le persone LGBT agisce a livello locale ed è il potere locale a trovarsi più vicino ai cittadini. Capita tuttavia che i responsabili delle politiche per l'uguaglianza nelle amministrazioni locali spesso non sappiano come agire per combattere questi tipi di discriminazione. Per tale ragione appunto, il libro bianco si propone di iniziare ad affrontare il problema fornendo riferimenti relativi a politiche locali valide per combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Di conseguenza, il libro bianco si augura di poter contribuire a rafforzare l'impegno delle amministrazioni locali nel promuovere l'eguaglianza e i diritti civili tra i cittadini.

Il presente libro bianco è stato redatto nel quadro del progetto «Contro l'Omofobia. Strumenti delle Amministrazioni Locali Europee» (*Against Homophobia. European Local Administration Devices - AHEAD*), cofinanziato dalla Direzione Diritti Fondamentali e Cittadinanza dell'Unione Europea e coordinato dal Comune di Barcellona. Hanno preso parte al progetto i Comuni di Torino e Colonia, l'Istituto per il Governo e le Politiche Pubbliche (IGOP) (Università Autonoma di Barcellona), il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne (CIRSDe) (Università di Torino), l'Istituto di So-

1. Per ulteriori informazioni sull'uso della terminologia, si veda la sezione 1.2.

ciologia dell'Accademia Ungherese delle Scienze (MTA SzKI), il Centro di Studi sul Lavoro Giovanile (CYWS) (Università di Brunel, Londra Ovest) e l'Associazione Catalana per la Creazione e lo Studio di Progetti Sociali (CEPS). Il progetto è servito innanzitutto ad analizzare, per la prima volta, le attuali politiche locali contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere a livello europeo. La collaborazione tra comuni e centri di ricerca ha permesso di ottenere riscontri incrociati tra la ricerca accademica e l'esperienza delle autorità locali nell'attuazione delle loro politiche, in un lavoro comune che si è dimostrato estremamente produttivo.

Il progetto, iniziato nel gennaio 2010 e che avrà termine nel giugno 2011, ha come obiettivo principale la promozione di politiche atte a contrastare la discriminazione nei confronti delle persone LGBT a livello locale. Nel rispetto dell'obiettivo indicato, il libro bianco si propone quale strumento utile a mettere in luce il tipo di azioni che le amministrazioni locali possono intraprendere al fine di combattere la discriminazione per motivi basati sull'orientamento sessuale e sull'identità o sul ruolo di genere.

Sempre nel quadro del progetto AHEAD, si è tenuta, il 14 e 15 ottobre 2010, a Barcellona, la Conferenza Internazionale delle Città Europee Arcobaleno. La conferenza ha individuato alcuni obiettivi da perseguire: una riflessione sulla situazione dell'omofobia e della transfobia nell'Unione Europea, la pubblicizzazione delle politiche delle amministrazioni locali atte ad intervenire nei casi in cui si verificano questi tipi di discriminazione e l'identificazione delle sfide più importanti che le suddette politiche dovranno affrontare. Altro obiettivo della conferenza era l'avvio del dialogo tra i governi locali, gli esperti e le associazioni LGBT sulle politiche pubbliche per contrastare l'omofobia e la transfobia. La fase conclusiva del progetto si terrà il 28 e il 29 aprile 2011 a Torino, anche sede, in quella occasione, della presentazione del libro bianco.

Nella successiva sezione si illustra la metodologia seguita per la stesura del libro bianco e si riportano le definizioni di alcuni dei termini usati. Nel Capitolo 2 si descrive brevemente il contesto, inteso come situazione di partenza: la

legislazione più significativa e le politiche pubbliche dell'Unione Europea (UE), un inquadramento generale degli atteggiamenti nei confronti di questo gruppo sociale elaborato in base a sondaggi condotti a livello europeo, una sintesi dei principali problemi che questo gruppo incontra in sfere diverse, la situazione di persone in posizioni particolarmente vulnerabili. Fanno seguito raccomandazioni riguardanti le politiche pubbliche intese a contrastare, a livello comunale, i tipi di discriminazione descritti in precedenza. Tali raccomandazioni sono supportate dalle esperienze concrete maturate in diverse città europee. Un capitolo dedicato alle buone prassi descrive più dettagliatamente i provvedimenti adottati dalle amministrazioni locali ritenuti degni di nota in virtù del loro carattere innovativo, degli obiettivi raggiunti e della possibilità di essere adottati in altri contesti. Segue infine la bibliografia dei lavori citati.

## 1.1 Metodologia

Sono veramente poche le pubblicazioni sulle politiche per la lotta contro l'omofobia e la transfobia adottate a livello di governo municipale. Vista la mancanza di precedenti studi in materia a livello europeo<sup>2</sup>, il libro bianco deve considerarsi uno studio iniziale senza pretese di completezza.

Le raccomandazioni e le buone prassi presentate si basano su due fonti principali che saranno descritte nelle due sotto-sezioni successive: studi di caso e ricerche sulle esperienze e sulle reti.

### 1.1.1. Studi di caso

A causa del numero esiguo di politiche locali finalizzate alla parità dei diritti per le persone LGBT, si è deciso di non concentrare l'attenzione del progetto AHEAD esclusivamente sulla raccolta di esperienze precedenti. Nell'ambito del progetto, le amministrazioni dei comuni che partecipano attivamente hanno messo in cantiere una serie di politiche locali innovative, specie nelle aree in cui hanno ritenuto che l'esperienza fosse minore o hanno riscontrato la necessità di riconsiderare il modo di agire. Sulla base di queste considerazioni, le amministrazioni comunali di Barcellona, Torino e Colonia hanno predisposto i seguenti studi di caso.

A **Barcellona**, il Comune ha diretto lo studio dei casi qui indicati:

1. Procedura diagnostica e partecipativa per la stesura del piano comunale LGBT (per maggiori dettagli, consultare la buona prassi 2).
2. Introduzione alla formazione sulle diversità relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere nei programmi di formazione di bambini e giovani al di fuori del regolare orario scolastico (si veda la sezione 3.10).
3. Formazione sulle diversità relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere per gli assistenti domiciliari di persone anziane (si veda la sezione 3.12).

2. Quanto a ricerche precedenti a livello nazionale, ricordiamo Bertone & Capellato (2006), Cooper & Monro (2003), Monro (2006 & 2007), Monro & Richardson (2010) e Monro, Richardson & McNulty (2010) che si sono occupati delle politiche adottate a livello di amministrazione locale contro le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

4. Sensibilizzazione presso centri per anziani per promuovere il rispetto verso gay e lesbiche anziani (si veda la buona prassi 36).

5. Compilazione di buone prassi politiche che sono servite come base per la formulazione delle raccomandazioni relative ai crimini motivati dall'odio.

Il Comune di **Torino** si è dato come obiettivo la progettazione e la sperimentazione di modelli innovativi di formazione e ha messo a punto quattro tipologie di corsi rivolti ai settori e agli enti qui indicati:

1. Spazio pubblico: Divisione Corpo di Polizia Municipale del Comune di Torino (si veda la sezione 3.4).

2. Istruzione: Scuola Secondaria di Primo Grado (si veda la buona prassi 24).

3. Famiglia: Centro per le Relazioni e le Famiglie del Comune di Torino (si veda la sezione 3.5).

4. Inclusione sociale e immigrazione: Centri per l'Impiego della Provincia di Torino (si veda la sezione 3.7).

Infine, il Comune di **Colonia** ha effettuato i seguenti studi di caso:

1. *Strategia delle diversità*: tavole rotonde che riuniscono persone provenienti da diverse comunità oppresse (si veda la buona prassi 9).

2. Promozione della partecipazione delle associazioni LGBT alla formulazione delle politiche locali, in particolare attraverso un gruppo di lavoro LGBT (si veda la buona prassi 6).

3. Ricerca sulla situazione delle famiglie Arcobaleno, delle famiglie, cioè, in cui i genitori sono persone lesbiche, gay o bisessuali (si veda la sezione 3.5).

Gli studi di caso sono serviti a portare nuove esperienze in aree poco studiate in passato. Analogamente, con questi studi di caso è stato possibile apprendere conoscenze e proporre raccomandazioni che saranno discusse nel capitolo corrispondente.

### 1.1.2. Ricerche sulle esperienze e sulle reti

I partecipanti al gruppo di ricerca del progetto (IGOP, CIRSDe, MTA SzKI e CYWS) e il Comune di Colonia hanno condotto uno studio per individuare e analizzare le esperienze fatte dalle amministrazioni comunali di tutti gli stati membri UE con le politiche finalizzate all'uguaglianza di diritti per le persone LGBT.

Elemento essenziale, la raccolta di dati mediante un questionario rivolto agli enti e agli assessorati dei vari comuni, in cui si chiedeva di indicare e spiegare le politiche messe in atto a favore dell'uguaglianza di diritti per le persone LGBT. Il questionario poteva essere scaricato dalla pagina *web* del progetto ([www.ahead-bcn.org](http://www.ahead-bcn.org)) in sette lingue ed è stato anche spedito per posta elettronica e per posta normale ai comuni, alle associazioni LGBT, a vari esperti e a *mailing list* specializzate del settore.

Oltre alle risposte e agli sforzi di distribuzione mai interrotti, i *partner* impegnati nella ricerca si sono divisi fra di loro i paesi UE. In questo modo, è stato possibile condurre una ricerca più approfondita e stabilire contatti diretti con i responsabili delle politiche egualitarie dei principali comuni delle varie aree, allo scopo di raccogliere le loro esperienze di lotta alla discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

Nel determinare tali esperienze si sono incontrati alcuni ostacoli:

- La materia è di quelle raramente affrontate dalla maggior parte delle amministrazioni locali. Le amministrazioni che attuano questi tipi di politiche anti-discriminatorie sono piuttosto di livello nazionale o regionale, e sono relativamente pochi i comuni che inseriscono tematiche LGBT nella propria agenda politica.
- La maggior parte dei comuni non ha una persona incaricata specificatamente delle questioni LGBT, fatto che ha creato non poche difficoltà quando si cercava di parlare con qualche portavoce in materia, anche se si sapeva che erano state implementate politiche apposite.
- Quando si riusciva ad entrare in contatto con i respon-

sabili delle politiche per l'uguaglianza delle persone LGBT, non era facile convincerli a compilare il questionario, a causa dei molteplici impegni di lavoro.

Oltre a doversi confrontare con ostacoli di questo genere, particolarmente difficili da superare in alcuni paesi, altri impedimenti hanno provocato una distribuzione diseguale dei risultati delle esperienze individuate:

- Barriere linguistiche, in quanto non siamo stati in grado di corrispondere con alcuni paesi nella loro lingua. La cosa può aver generato una barriera nelle comunicazioni, dato che non tutti erano esperti nella lingua franca che si usa in questi casi, e cioè l'inglese.

- L'evoluzione delle politiche egualitarie varia molto da paese a paese. Di conseguenza, nel libro bianco hanno maggior visibilità i comuni con più antica tradizione di politiche egualitarie, che tendono ad essere portatori di esperienze più innovative.

- La distribuzione del potere politico ai diversi livelli amministrativi influisce sul grado di attuazione delle politiche di questo tipo ad opera dei diversi comuni. Nei paesi in cui i comuni avevano meno potere nell'area dell'antidiscriminazione abbiamo incontrato un minor numero di esperienze a livello locale<sup>3</sup>.

- Ci sono anche paesi, come l'Italia, dove l'assenza di leggi statali contro l'omofobia e la transfobia ha spinto alcune autorità regionali e/o locali a colmare il vuoto legislativo mediante politiche e azioni a favore delle persone LGBT. Ma si deve sempre tener presente che politiche ed azioni locali non possono mai sostituire la politica a livello nazionale perché riguardano esclusivamente gli abitanti di comuni o regioni particolari e non il paese nel suo insieme. In breve, quando si analizza questo genere di politiche, è essenziale avere ben presente i diversi livelli di governo.

In definitiva, è stato possibile raccogliere un totale di 107 esperienze. Queste non possono tuttavia, a causa degli ostacoli e della natura esplorativa della ricerca, essere assunte come mappa definitiva delle misure prese dai comuni degli stati membri dell'Unione Europea.

3. Ad esempio, il potere politico è piuttosto centralizzato in Irlanda, dove il governo centrale prende le decisioni politiche più importanti ed emana le direttive; alle autorità locali è devoluto scarso potere, dovendosi queste occupare quasi esclusivamente della fornitura dei servizi pubblici comunali. In questo contesto, i gruppi LGBT non hanno interlocutori diretti presso le autorità locali per quanto riguarda la fornitura di servizi o modifiche importanti delle politiche.

### 1.1.3. Scelta delle buone prassi

In questo contesto, si definiscono buone prassi le politiche pubbliche che si possono considerare punti di riferimento in quanto soddisfano tre criteri: sono innovative, hanno avuto successo e si possono esportare in altri contesti. Si sono scelte buone prassi sulla scorta degli studi di caso, dell'ampia gamma di esperienze raccolte e delle reti che sono state individuate.

Questi criteri hanno formato la base per la scelta delle prassi descritte nel presente documento e riflettono anche un certo grado di eterogeneità per quanto riguarda le località in cui tali prassi sono attuate (nazione e città) e le aree di azione. Ci si è sforzati perciò di evitare di dare una sovrarappresentazione delle aree geografiche e dei temi trattati. Inoltre, nella scelta delle buone prassi, si è cercato di cogliere la varietà nei modi in cui esse si sono adeguate alle politiche amministrative (con un programma specifico, in rapporto ad altri settori di disegualianza ...), il grado di coinvolgimento delle autorità locali (supporto simbolico, supporto attivo, guida ...) e il livello di partecipazione (*mainstreaming*<sup>4</sup>, collaborazione tra le amministrazioni, partecipazione della società civile, ecc.).

4. Con il termine *mainstreaming* ci si riferisce all'integrazione della prospettiva LGBT nelle politiche di una data amministrazione prese nel complesso.

Queste iniziative sono descritte nel capitolo sulle buone prassi. Altre esperienze ritenute interessanti sono state utilizzate come base degli esempi illustrativi del capitolo sulle raccomandazioni.

Nelle ricerche future potrebbe essere interessante condurre una valutazione più approfondita delle buone prassi, tenendo conto delle opinioni delle diverse parti interessate e delle relazioni valutative interne.

## 1.2 Chiarimenti sui termini usati

Riportiamo nel seguito un glossario dei termini specifici e delle corrispondenti definizioni che compaiono ripetutamente nel presente documento, allo scopo di facilitare la comprensione di quanto esposto da parte di coloro che non abbiano familiarità con l'argomento trattato e di chiarire il significato connesso con l'uso dei termini.

- **Bisessualità** si riferisce a persona che si sente «emotivamente e/o sessualmente attratta da persone di più di un sesso» (Takács, 2006).

- **Discriminazione** si riferisce al «trattamento meno favorevole riservato a persone o gruppi, rispetto ad altre persone o ad altri gruppi, per vari motivi, incluso l'orientamento sessuale (discriminazione diretta), oppure ad un provvedimento, apparentemente neutro, che comporta svantaggi per gruppi di persone, basati sugli stessi motivi di discriminazione diretta, se tale provvedimento non risulta giustificato in maniera obiettiva (discriminazione indiretta)» (FRA, 2009).

- **Ruolo di genere** è «l'espressione di se stessi come donna o come uomo (o tutt'e due o nessuno dei due) nella presentazione e/o nell'aspetto esteriore attraverso il comportamento, l'abbigliamento, l'acconciatura, la voce, le caratteristiche fisiche, ecc.» (Takács, 2006). Il ruolo di genere è fortemente condizionato dalle aspettative sociali delle persone rispetto a come gli uomini e le donne devono comportarsi. Il ruolo di genere non deve essere necessariamente fisso o coincidere col sesso o l'identità di genere della persona.

- **Identità di genere** «si riferisce all'esperienza interiore ed individuale di genere che ogni persona sente profondamente come propria, che può corrispondere o non corrispondere al sesso attribuito alla nascita, compresa la sensazione che si ha del proprio corpo (che può comportare, se scelta liberamente, la modificazione dell'aspetto fisico o della funzione corporea con mezzi clinici, chirurgici o con altri mezzi), e ad altre espressioni di genere, tra cui abbi-

gliamento, linguaggio e modo di comportarsi. L'identità di genere non è la stessa cosa dell'orientamento sessuale e le persone transgender possono essere identificate come eterosessuali, bisessuali o omosessuali» (FRA, 2009).

- **Crimini motivati dall'odio** «verso persone LGBT si riferisce a qualsiasi atto criminoso, contro persone o cose, quando la vittima, la proprietà o il bersaglio del crimine siano stati scelti a causa di collegamento, vicinanza, affiliazione, sostegno o associazione, reali o percepiti, a gruppi LGBT» (FRA, 2009).

- **Incitamento all'odio** «si riferisce ad espressioni pubbliche che diffondono, incitano, promuovono o giustificano l'odio, la discriminazione o l'ostilità verso minoranze – ad esempio, dichiarazioni di leader politici o religiosi pubblicate su giornali o su Internet» (FRA, 2009).

- **Eteronormatività** è definita come «il rafforzamento nella percezione comune di determinate credenze circa i canoni relativi al tipo di sesso, di genere e di sessualità dati per scontati da parte di molte istituzioni sociali. Tra tali credenze c'è l'idea che gli essere umani rientrino in due categorie distinte e complementari, maschi e femmine; che i rapporti sessuali e coniugali siano normali solo se avvengono tra persone di sesso diverso; che i rapporti intimi tra persone dello stesso sesso non abbiano valenza sessuale; [oppure] che ciascun sesso abbia un ruolo naturale da esercitare durante la vita. Perciò, l'eteronormatività si può considerare come un insieme di regole sociali che influenzano anche le persone eterosessuali che non sottoscrivono rigidamente tali norme» (Gusmano, 2008).

- **Eterosessualità** attrazione emotiva, romantica o sessuale verso persone di sesso opposto.

- **Omofobia** «è il timore irrazionale e insieme l'avversione nei confronti dell'omosessualità e verso le persone lesbiche, gay e bisessuali (LGB) basati sul pregiudizio» (FRA, 2009).

- **Omosessualità** è l'attrazione emotiva, romantica o sessuale verso persone dello stesso sesso.

- **Intersessuato** si riferisce a persone che presentano una combinazione intermedia o atipica delle caratteristiche fi-

siche attribuite a maschi e femmine, quali combinazioni non comuni di cromosomi, variabilità genetica o delle gonadi, differenze sessuali relative allo sviluppo.

- **LGBT** è l'acronimo usato per riferirsi collettivamente alle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender.

- **Orientamento sessuale** si riferisce alla «capacità di ogni persona di provare profonda attrazione emotiva, affettiva e sessuale e di avere rapporti intimi e sessuali con individui di genere diverso o dello stesso genere o di più di un genere» (FRA, 2009).

- **Persone transgender** «sono le persone che hanno un'identità di genere diversa da quella attribuita loro alla nascita e le persone che desiderano rappresentare la loro identità di genere in modo diverso rispetto al genere loro assegnato alla nascita. Rientrano in tale definizione le persone che ritengono di doversi presentare, o che preferiscono o scelgono di presentarsi, in modo diverso da quanto previsto per il ruolo di genere loro assegnato alla nascita, mediante l'abbigliamento, gli accessori, i cosmetici o le modificazioni del corpo. Sono definibili come transgender, tra gli altri, le persone transessuali, i travestiti, i *crossdresser*, le persone senza genere o *genderqueer*» (Transgender Europe<sup>5</sup>).

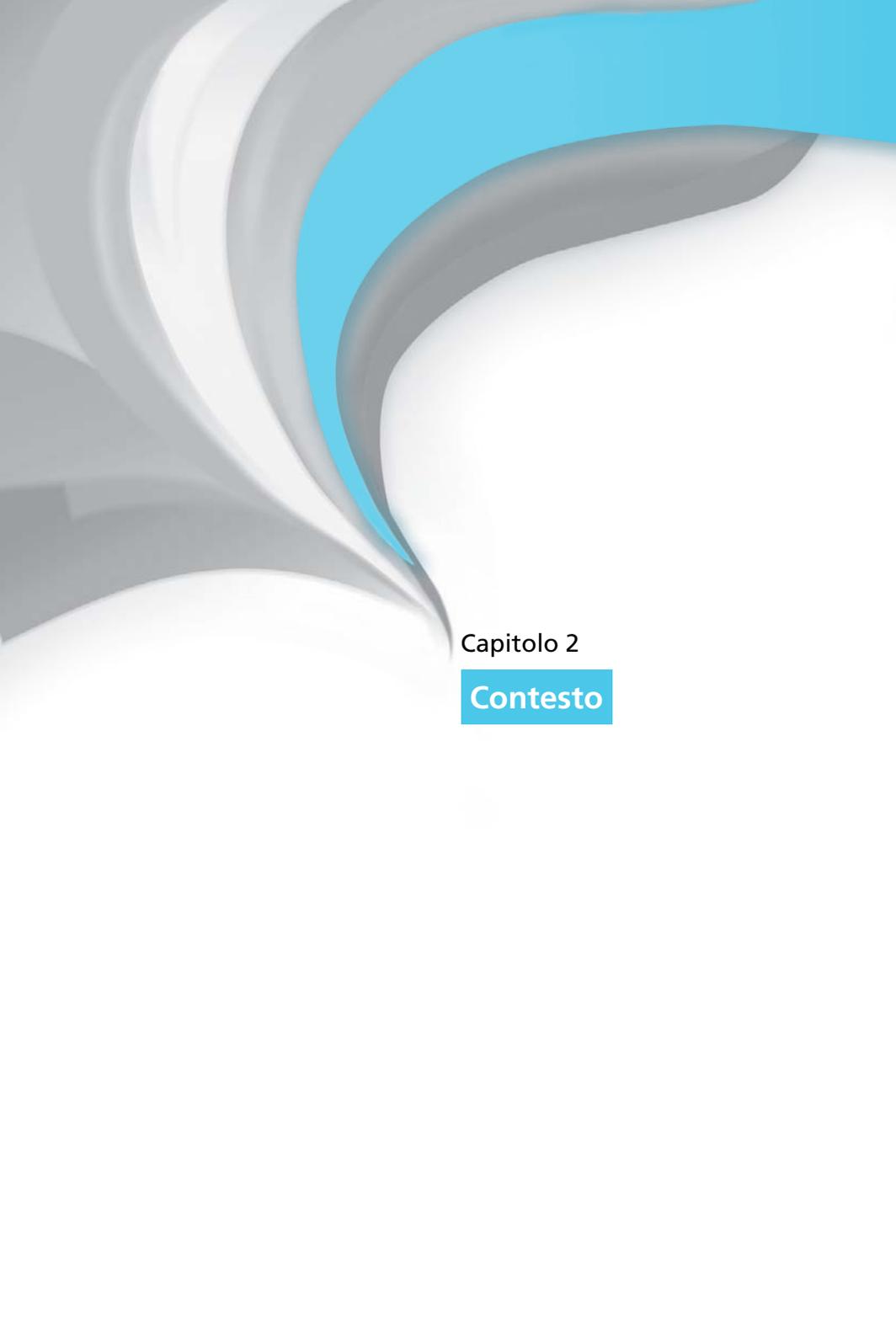
- **Transfobia** «si può descrivere come il timore irrazionale della non-conformità di genere o della trasgressione di genere, quale il timore o l'avversione nei confronti di donne maschiline, uomini effeminati, *crossdresser*, transgender, transessuali e altri che non si adattano ai comuni stereotipi riguardanti il proprio genere di nascita. L'uso della parola «fobia» in questo contesto non sta a indicare che le persone transfobiche e/o le vittime della transfobia siano persone affette da qualche disturbo» (FRA, 2009).

- **Transessuale** «è una persona che preferisce un altro genere rispetto a quello attribuitogli alla nascita e sente la necessità di sottoporsi a modifiche fisiche del corpo per esprimere questa sensazione, mediante trattamenti che vanno dall'assunzione di ormoni alla chirurgia» (FRA, 2009). Le donne transessuali sono quelle che passano da maschio a femmina (MtF), mentre gli uomini transessuali

5. Si veda la Dichiarazione Programmatica della Rete Europea TransGender: <http://tgeu.org/node/15/> (ottobre2010).

sono quelli che passano da femmina a maschio (FtM).

- **Transessualità** descrive il fatto di identificarsi col genere opposto a quello assegnato socialmente in base alle caratteristiche sessuali.



Capitolo 2

**Contesto**



## 2 Contesto

Nel presente capitolo si offrono alle autorità politiche locali utili informazioni sui fattori contestuali più importanti ai fini dell'attuazione dei provvedimenti in favore dell'uguaglianza delle persone LGBT.<sup>6</sup>

### 2.1 Legislazioni e politiche pubbliche contro l'omofobia e la transfobia nell'Unione Europea

La presente sezione illustra i punti focali delle politiche e delle normative UE in materia di discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Per prima cosa, si esamina la legislazione relativa alle istituzioni europee, quindi si analizzano le leggi riguardanti le persone LGBT nei vari stati membri.

Prima di scendere in maggiori dettagli a proposito della situazione europea, occorre riferire qualche breve osservazione dalla prospettiva delle istituzioni internazionali sui problemi relativi alla discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. A livello internazionale, la base è la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite. I problemi relativi alle persone LGBT hanno cominciato a venire alla luce negli anni 90 nei *forum* sui diritti umani ed è allora che si è iniziato a trattarli come tali. Il documento più completo sui diritti delle persone LGBT a livello internazionale è rappresentato dai Principi di Yogyakarta (2007)<sup>7</sup> (commissionato dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani), che stabilisce una serie di principi sulle modalità di applicazione della legislazione internazionale sui diritti umani alle tematiche relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

#### 2.1.1 Istituzioni europee

In ambito UE, le azioni intraprese nell'area della non-discriminazione si sono incentrate sulla prevenzione della discrimi-

6. Per una descrizione esauriente e informazioni più dettagliate su aspetti specifici, si veda: FRA (2008, 2009) ed altri.

7. *Principi di Yogyakarta sull'applicazione della Legge Internazionale sui Diritti Umani in relazione all'orientamento sessuale e all'identità di genere*. Testo scaricabile dal sito: <http://www.yogyakartaprinciples.org>

nazione per motivi riconducibili a nazionalità e genere. Nel 1997, gli stati membri hanno firmato il Trattato di Amsterdam, che all'art. 13 attribuisce nuovi poteri alla Commissione per la lotta contro la discriminazione per motivi riconducibili a genere, origine etnica/razza, religione/convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Dopo il 1999, l'anno di entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, due direttive della Commissione europea hanno definito la legislazione UE contro la discriminazione: la Direttiva sulla Parità Razziale, 2000/43/CE e la Direttiva sulla Parità di trattamento in materia di occupazione, 2000/78/CE. Quest'ultima stabilisce il quadro generale della parità in materia di occupazione, impiego e formazione, indipendentemente da religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale per quanto riguarda le opportunità di assunzione, di formazione e di associazione e coinvolgimento in organizzazioni di lavoratori o di imprenditori. Alcuni paesi europei hanno esteso la protezione contro la discriminazione ad altre aree comprese nella Direttiva sulla Parità Razziale (istruzione, protezione sociale, vantaggi sociali, appartenenza ad associazioni e accesso ai beni, abitazione compresa).

I principi della non-discriminazione basata sull'orientamento sessuale sono particolarmente importanti ai fini dell'interpretazione di altre direttive, ad esempio, la Direttiva sulla Libertà di Circolazione (2004/38/CE), la Direttiva sulla Qualifica di Rifugiato (2004/83/CE) e la Direttiva sul Ricongiungimento Familiare (2003/86/CE). Le questioni poste dall'interpretazione delle suddette direttive riguardano il significato da dare alla parola «coniuge» e il riconoscimento delle relazioni omosessuali. Tale riconoscimento è importante, perché implica l'esclusione o l'accesso ai diritti stabiliti dalle suddette direttive, ad esempio, il ricongiungimento familiare, il diritto di asilo o il cambio di residenza all'interno dell'UE.

Le istituzioni dell'UE si sono occupate molto poco del tema della transessualità. La prima volta fu nel 1989, quando il Parlamento Europeo prese posizione in merito alla transessualità con la Risoluzione del 12 settembre sulla discriminazione contro le persone transessuali, sulla scorta di una precedente raccomandazione del Consiglio d'Europa<sup>8</sup>. La risoluzione chiede agli stati membri dell'Unione Europea di ratificare una legge

8. *Raccomandazione 1117 sulla condizione dei transessuali*. Scaricabile dal sito: <https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=1476365> (ottobre 2010).

che consenta di cambiare il nome e il riferimento al sesso nei documenti ufficiali e che combatta la discriminazione contro le persone transessuali. La misura adottata più di recente dal Parlamento Europeo risale al giugno scorso (2010) quando è stato approvato il rapporto Figueiredo sulla parità tra donne e uomini in cui, in un emendamento, si chiede agli stati membri di intraprendere ulteriori azioni nell'area dei diritti delle persone transgender <sup>9</sup>.

Fino al 2004, la discriminazione in base all'identità o al ruolo di genere non era esplicitamente richiamata nella legislazione UE; la prima menzione specifica la si trova nella Direttiva 2004/83/CE. Tuttavia, in data precedente, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea aveva emesso varie ordinanze in cui si affermava che il principio di parità tra uomini e donne doveva essere interpretato in un contesto più ampio, comprendente la protezione delle persone transgender dalla discriminazione. Di conseguenza, attualmente, alcune direttive europee contro la discriminazione comprendono le persone transgender quando si riferiscono alla parità tra donne e uomini.

La gran parte dei progressi realizzati nel campo del cosiddetto diritto morbido (*soft law*<sup>10</sup>) ha avuto origine in seno al Consiglio d'Europa o in seno alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo. Nel Rapporto sui Diritti Umani e l'Identità di Genere<sup>11</sup> (2009), il Consiglio d'Europa stabilisce che il riconoscimento legale dell'identità di genere e del nome delle persone transgender non deve essere regolato da requisiti quali l'annullamento del matrimonio, la sterilizzazione o qualsivoglia altro tipo di trattamento medico. Infine, la Risoluzione 1728 che tratta della Discriminazione basata sull'Orientamento sessuale e sull'Identità di genere (2010) propone l'inserimento del genere nella legislazione anti-discriminazione e che alle persone transgender sia garantita la possibilità di scegliere se cambiare nome e genere.

### 2.1.2. Legislazione a livello nazionale

La maggior parte degli stati membri dell'UE ha incorporato le direttive anti-discriminazione<sup>12</sup> nella propria legislazione civile o in quella sul lavoro. In alcuni paesi, le disposizioni di legge contro la discriminazione sono emanate in ambiti legislativi

9. *Roadmap 2006-2010 dell'Unione Europea per la parità tra donne e uomini*, a cura di Ilda Figueiredo, adottata dal Parlamento Europeo il 17 giugno 2010. Scaricabile dal sito: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10404\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_en.htm) (ottobre 2010).

10. Soft law ovvero il diritto morbido è l'insieme di strumenti quasi-legali che non hanno valore vincolante dal punto di vista legale ma stabiliscono principi.

11. *Diritti umani e identità di genere*: Issue Paper di Thomas Hammarberg, Consiglio d'Europa, Commissario per i diritti umani. Scaricabile dal sito: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1476365> (ottobre 2010).

12. La Direttiva 2000/78/CE sulla Parità di trattamento in materia di occupazione; La Direttiva 2000/43/CE sulla Parità Razziale; e la Direttiva sulla Qualifica di Rifugiato (2004/83/CE).

diversi; la tendenza attuale, invece, è di emanare leggi anti-discriminazione di natura più generale, che comprendano tutte o svariate forme di discriminazione. In molti stati membri dell'UE, l'idea che per tutte le forme di discriminazione sia necessario fornire protezione in pari misura ha influito sulle modalità di implementazione delle direttive europee sulla parità (FRA, 2008). La Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, tuttavia, è stata attuata in diversa misura dai vari stati membri.

13. Spagna, Francia, Grecia, Romania, Ungheria, Germania, Finlandia, Irlanda, Belgio, Lussemburgo, Bulgaria, Slovenia, Repubblica Ceca, Olanda e Regno Unito.

14. Spagna, Francia, Grecia, Romania, Ungheria, Germania, Finlandia, Irlanda, Belgio, Lussemburgo.

15. Estonia, Lettonia, Austria, Cipro, Malta e Italia (sul posto di lavoro); Polonia (assistenza sanitaria, istruzione e lavoro); Lituania (lavoro, istruzione e accesso a beni e servizi); Danimarca (lavoro, accesso a beni e servizi e diritto alla casa).

16. Scaricabile dal sito: [www.ilga-europe.org/home/guide/country\\_by\\_country](http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country) (ottobre 2010).

17. Takács, Judit (2007): *Come mettere in pratica la parità?* Budapest: New Mandate (ÚMK) Scaricabile dal sito: <http://mek.oszk.hu/06600/06653/06653.pdf>.

Più specificatamente, alcuni paesi hanno adottato leggi che proibiscono espressamente la discriminazione basata sull'orientamento sessuale sul posto di lavoro, nell'assistenza sanitaria, nella sicurezza sociale, nell'istruzione, nell'accesso a beni e servizi e nel diritto alla casa<sup>13</sup>; alcuni hanno anche inserito l'orientamento sessuale nella legislazione penale relativa a crimini e crimini motivati dall'odio<sup>14</sup>. Un altro gruppo di paesi ha adottato leggi contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, ma solo in alcune delle aree ricordate in precedenza, dando luogo a combinazioni complesse e svariate delle protezioni previste dai vari stati membri<sup>15</sup>. In Svezia e in Portogallo l'orientamento sessuale è inserito nelle leggi che regolano i crimini violenti e motivati dall'odio; mentre la costituzione svedese proibisce la discriminazione basata sull'orientamento sessuale<sup>16</sup>. In Ungheria, la discriminazione basata sull'identità di genere è esplicitamente proibita dalla normativa nazionale, la Legge per l'Eguaglianza del Trattamento e la Promozione delle Pari Opportunità, approvata nel 2003, ed entrata in vigore il 27 gennaio 2004<sup>17</sup>.

Più di recente, si è osservata la tendenza ad istituire enti finalizzati a contrastare diversi tipi di discriminazioni, invece di istituire un ente specializzato nel campo della discriminazione basata sull'orientamento sessuale. Ciò si traduce in un progressivo spostamento verso un modello che prevede un unico ente che si occupa di tutti i tipi di discriminazione (Bell et al., 2007; FRA, 2009) – modello già adottato da 17 stati membri. Il modello dell'ente unico per tutte le forme di discriminazione presenta però vantaggi e svantaggi. Tra i vantaggi, possiamo ricordare le economie di scala, il bisogno di interpretazioni coerenti da parte degli enti legislativi sulla discriminazione e il fatto che sono molti gli esempi di discriminazioni multiple.

Tra gli svantaggi, dobbiamo segnalare il rischio che la discriminazione basata sull'orientamento sessuale perda di visibilità.

Non tutti gli stati membri dell'UE trattano allo stesso modo il diritto al matrimonio tra persone dello stesso sesso e i diritti previsti per le coppie omosessuali. Alcuni stati non riconoscono legalmente le coppie formate da persone dello stesso sesso, altri hanno adottato strategie diverse: alcuni riconoscono i matrimoni omosessuali<sup>18</sup>, mentre altri si limitano a tenere un registro delle coppie di persone dello stesso sesso<sup>19</sup>. Ma neanche queste formule di riconoscimento delle coppie sono omogenee: in alcuni paesi, le coppie omosessuali hanno gli stessi diritti delle coppie eterosessuali coniugate, mentre in altri hanno meno diritti.

Riguardo all'adozione, Spagna, Belgio, Danimarca, Svezia, Olanda e Regno Unito<sup>20</sup> consentono l'adozione legale di bambini da parte delle coppie omosessuali. Alcuni paesi riconoscono il diritto di adottare il figlio biologico del coniuge<sup>21</sup> e/o permettono l'inseminazione artificiale per le coppie lesbiche<sup>22 23</sup>.

In merito alla discriminazione verso le persone transgender, nessun paese dell'UE richiama specificatamente i transgender nella propria legislazione anti-discriminazione. Sulla base delle proposte di alcune sentenze della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, 13 stati membri interpretano la discriminazione verso le persone transgender come una forma di discriminazione legata al sesso<sup>24</sup>. In Germania e Spagna, invece, è vista come forma di discriminazione basata sull'orientamento sessuale e in Ungheria è considerata una forma specifica di discriminazione basata sull'identità di genere. Gli altri 11 paesi UE non prevedono specificatamente questa forma di discriminazione nella propria legislazione.

Rispetto alle modifiche del corpo, la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo obbliga tutti i paesi a permettere la chirurgia per il cambiamento di sesso. Al momento attuale, ogni paese stabilisce propri requisiti per l'accesso a tale trattamento. Come sottolineato nel rapporto dell'Agenzia per i Diritti Fondamentali (2008: 127-9), in alcuni stati la decisione dipende da un giudice o da una équipe di medici, che non sempre garantiscono l'accesso alle modifiche del corpo.

18. Portogallo, Spagna, Svezia, Olanda e Belgio.

19. Francia, Ungheria, Repubblica Ceca, Germania, Danimarca, Finlandia, Olanda, Regno Unito, Irlanda, Belgio, Slovenia e Lussemburgo.

20. Si veda l'url: [http://www.ilga-europe.org/home/guide/country\\_by\\_country](http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country).

21. Finlandia e Germania.

22. Romania, Svezia, Finlandia, Lettonia, Olanda, Regno Unito e Belgio.

23. Fonte: [http://www.ilga-europe.org/home/guide/country\\_by\\_country](http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country).

24. Belgio, Danimarca, Francia, Irlanda, Italia, Lettonia, Olanda, Austria, Polonia, Slovacchia, Finlandia, Svezia e Regno Unito.

Riguardo al riconoscimento legale di un nuovo nome e una nuova identità di genere, tutti i paesi UE dovrebbero consentirlo nei documenti ufficiali. Al momento attuale, sono solo quattro i paesi che non si conformano alla Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, stati cioè che non permettono ai cittadini di cambiare nome e sesso. Si tratta di Irlanda, Lussemburgo, Malta e Lettonia. Gli altri stati membri riconoscono legalmente l'identità di genere e il nuovo nome delle persone transgender, ciascuno nell'ambito di propri e diversi requisiti. Come si ricava dal documento «Eurostudio sui Transgender», pubblicato da ILGA-Europe (Whittle et al., 2008), i requisiti vanno dal divorzio obbligatorio, alla sterilizzazione chimica e alla riattribuzione del sesso genitale fino alla terapia psichiatrica.

Un richiamo preoccupato va fatto in merito al diritto e alla libertà di associazione garantiti dalla legge per tutti i cittadini dell'UE. Il rapporto FRA (2009) indica che in alcuni paesi le associazioni LGBT in anni recenti hanno incontrato difficoltà (divieti, ostacoli amministrativi) nell'organizzare dimostrazioni o incontri a favore delle persone LGBT<sup>25</sup>. Si va dal divieto esplicito delle marce di protesta (con argomenti che vanno dalla sicurezza dei partecipanti, a problemi di ordine pubblico e/o violazione della pubblica morale) alle amministrazioni locali impreparate a collaborare con gli organizzatori delle marce. In alcuni paesi vengono organizzate contro-manifestazioni, spesso accompagnate dalla mancata protezione dei dimostranti; ricordiamo infine gli interventi di personaggi pubblici a sostegno delle contro-manifestazioni e le difficoltà incontrate dalle associazioni LGBT nel trovare una sede, nell'organizzare eventi culturali e nel dar voce alle proprie rivendicazioni politiche.

25. Lituania, Lettonia, Bulgaria, Romania, Polonia ed Estonia.

## 2.2 L'atteggiamento nei confronti delle persone LGBT

Questa sezione presenta una breve panoramica degli atteggiamenti dei cittadini europei nei confronti dell'omosessualità, ricavata dai dati di Eurobarometro<sup>26</sup>, dell'Indagine sui Valori Europei<sup>27</sup> e dell'Indagine Sociale Europea<sup>28</sup>. Si analizzano alcune domande contenute nei suddetti sondaggi, importanti per determinare come si siano evoluti i valori in materia di omosessualità nelle società europee. I sondaggi in questione non prevedevano domande sulla transessualità.

L'accettazione dell'omosessualità può essere immediatamente misurata in base alle risposte date ad una domanda del sondaggio Eurobarometro del 2006: alla domanda se l'omosessualità fosse ancora un argomento tabù nel proprio paese, il 48% dei cittadini europei intervistati ha risposto che l'omosessualità era ancora un tabù nel proprio paese, mentre il 48% era di opinione contraria. I risultati variavano da un paese all'altro. La grande maggioranza della popolazione nei paesi meridionali riteneva che l'omosessualità fosse ancora un tabù nel proprio paese (l'86% a Cipro, l'85% in Grecia e l'83% in Portogallo, circa 40 punti percentuali oltre la media europea), mentre si posizionavano molto al di sotto della media europea la Repubblica Ceca (19%), la Germania (28%) e la Danimarca (31%).

Nella Figura 1 sono illustrati i diversi gradi di consenso espressi in risposta alla domanda se le persone gay e lesbiche abbiano o meno il diritto di vivere la propria vita come a loro piace (Indagine Sociale Europea) e quale sia stata l'evoluzione della questione in esame tra il 2002 e il 2008. Mentre da un lato la percentuale delle persone che sono «molto favorevoli» aumenta di anno in anno, la percentuale di persone «favorevoli» diminuisce, specie dopo il 2006. D'altro canto, aumenta ogni anno il numero di persone «che dissentono» o «dissentono fortemente». Una spiegazione possibile può essere il fatto che dopo il 2006 sono stati inseriti nel campione altri stati: Cipro, Lettonia, Bulgaria, Romania e Slovacchia. Come abbiamo notato, questi paesi tendono a mostrare atteggiamenti meno amichevoli verso le persone LGBT, il che può spiegare la diminuzione complessiva della percentuale di persone che esprimono rispetto verso le persone gay e lesbiche.

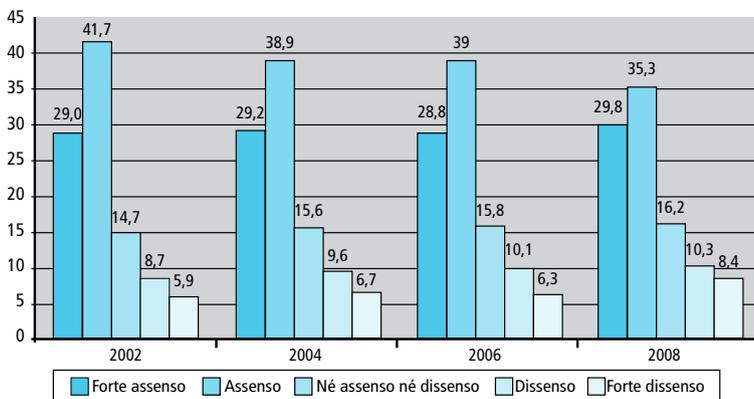
26. L'Eurobarometro comprende sondaggi di opinione e studi condotti dal settore Analisi dell'Opinione Pubblica della Commissione Europea

27. Il Progetto sui Valori Europei è gestito dal Consiglio dei Responsabili del Programma.

28. L'Indagine Sociale Europea è un'indagine sociale condotta in ambito universitario e finanziata dai Programmi Quadro della Commissione Europea, dalla Fondazione Europea della Scienza e da enti finanziatori nazionali dei singoli paesi.

Figura 1. Le persone gay e lesbiche devono essere libere di vivere la propria vita come a loro piace.

Fonte: Indagine Sociale Europea



Il 61% dei cittadini dell'Unione Europea sostiene che non si sentirebbe a disagio avendo come vicino di casa una persona omosessuale (Eurobarometro, 2008). I cittadini di Svezia (91%), Olanda (91%) e Danimarca (89%) sono al di sopra della media europea, mentre Bulgari (22%) e Lettoni (25%) sono molto al di sotto della media europea.

I dati dell'Indagine sui Valori Europei mostrano l'evoluzione verificatasi dal 1990 al 2008 rispetto al tipo di persone che i cittadini non vorrebbero come vicini (Figura 2). Nel 1990, il 43,1% degli intervistati dichiarava che non avrebbe gradito la vicinanza di persone omosessuali. Nel 2008, il dato percentuale era sceso al 28,8%. Ancora una volta, esiste una grande diversità da paese a paese: la percentuale degli intervistati che dichiarava di non gradire la vicinanza di persone omosessuali in Lituania e Romania era pari, rispettivamente, al 67,2% e al 59,3%; i valori relativi a Spagna (5,4%), Danimarca (5,7%) e Francia (5,7%) sono invece molto al di sotto della media europea.

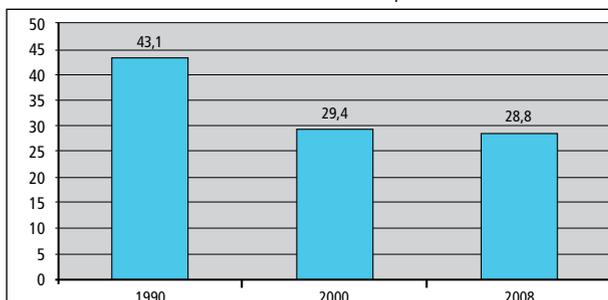
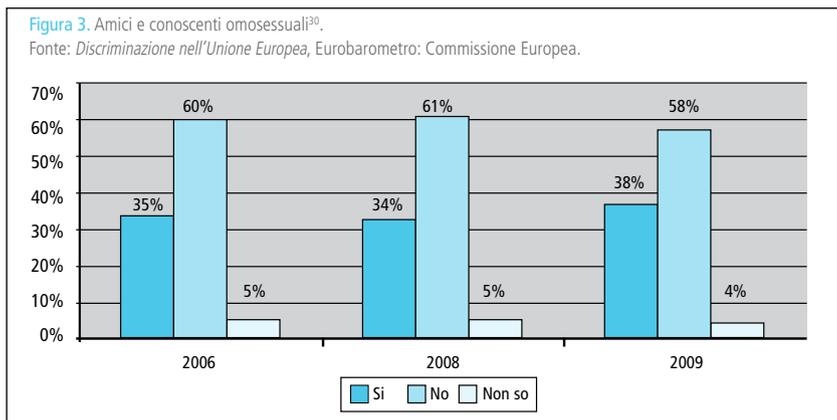


Figura 2. Percentuale delle persone che non gradirebbero avere come vicino di casa una persona omosessuale.

Fonte: Indagine sui Valori Europei.

Avere amici o conoscenti omosessuali può essere una variabile in grado di influire sui punti di vista della gente in materia di discriminazione basata sull'orientamento sessuale (Eurobarometro, 2006, Figura 3), e nel contempo può essere un indice della misura in cui le persone gay e lesbiche intrattengono rapporti col resto della popolazione ed esprimono apertamente il proprio orientamento sessuale. Nel 2006, il 35% degli europei ha risposto di avere persone lesbiche e gay tra i propri amici o conoscenti, un dato che è aumentato di 3 punti nel 2009, portando la media europea al 38%. Dobbiamo sempre tener conto delle differenze tra i paesi europei: in Bulgaria, il 7% ha tra i propri amici persone lesbiche o gay; nella Repubblica Ceca, il 20%; in Estonia, il 17%; in Slovacchia, il 15%; tutti valori ben al di sotto della media europea. I dati percentuali più alti di persone con amici LGBT si registrano in Olanda (68%), seguita da Svezia e Francia (entrambe col 59%)<sup>29</sup>.

29. Per maggiori informazioni, si veda *Discriminazione nell'Unione Europea*, Eurobarometro: Commissione Europea (2006, 2008, 2009).

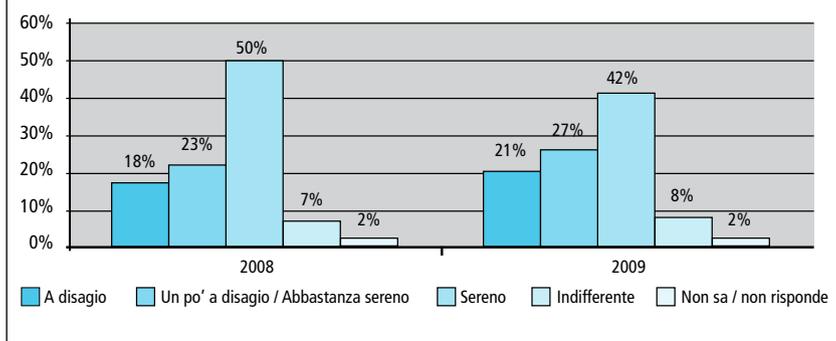


Nella Figura 4 viene mostrato il grado di consenso dei cittadini europei rispetto all'elezione di persone omosessuali alle più alte cariche politiche del loro paese. I dati indicano in quale misura si ritiene che persone gay o lesbiche siano in grado di rappresentare il proprio paese, trattandosi di incarichi di grande importanza simbolica. Nel 2008, il 50% della popolazione europea era favorevole all'elezione di persone omosessuali alle cariche politiche; nel 2009, il 42%. In questo contesto, gli europei che hanno amici o conoscenti LGBT sono molto più aperti all'idea di persone omosessuali con incarichi politici rispetto agli europei che non hanno amici

30. Agli intervistati era stato chiesto se avessero amici omosessuali.

LGBT (Eurobarometro, 2009). I dati variano notevolmente da paese a paese, il che, probabilmente, spiega i mutamenti registrati negli anni con l'inserimento di altri paesi nell'UE: mentre il 78% degli svedesi, il 69% degli olandesi e il 64% dei francesi dichiarano di essere favorevoli, solo l'8% dei bulgari, il 12% dei romeni e il 15% dei lettони si sono espressi in tal senso.

Figura 4. Grado di consenso in merito all'elezione di persone omosessuali alle cariche politiche di vertice  
Fonte: *Discriminazione nell'Unione Europea*, Eurobarometro: Commissione Europea



Gli atteggiamenti nei confronti dell'omosessualità sono influenzati da variabili quali l'età e l'età al momento dell'interruzione degli studi. In generale, coloro che hanno frequentato più a lungo le scuole o sono più giovani mostrano atteggiamenti più rispettosi verso l'omosessualità.

## 2.3 Aree di intervento

**N**ella presente sezione si illustrano le principali difficoltà incontrate da persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender in sfere diverse della vita sociale. L'attenzione è posta su quelle aree dove è possibile l'intervento delle autorità locali: di conseguenza i problemi relativi al riconoscimento delle coppie dello stesso sesso o al diritto di asilo non rientrano tra gli argomenti trattati in questo capitolo<sup>31</sup>. I capitoli 3 e 4 riportano vari esempi di buone prassi e raccomandazioni per risolvere le difficoltà qui indicate.

### 2.3.1. Amministrazione locale

Il governo locale è il livello di governo più vicino alla gente e quello maggiormente in grado di intraprendere azioni immediate per risolvere i problemi delle persone LGBT. Per quanto i comuni siano in posizione privilegiata perché interagiscono più da vicino con la popolazione, si deve tener presente che non hanno competenza su tutte le sfere e che esistono perciò alcune tematiche sulle quali non possono intervenire o possono farlo solo in misura limitata.

Nella pubblica amministrazione, come nel resto della società, ci sono persone che non conoscono la situazione reale in cui si trova a vivere la popolazione LGBT, o che manifestano addirittura atteggiamenti omofobici o transfobici. Di conseguenza, ogni intervento deve partire dalla formazione dei dipendenti pubblici al fine di sensibilizzare quanti operano nei servizi delle pubbliche amministrazioni rispetto alle necessità delle persone LGBT e all'esigenza di fornire loro un miglior accesso ai servizi stessi (si vedano le buone prassi 1, 24 e 26).

Le associazioni LGBT possono essere una fonte preziosa di informazioni di cui avvalersi prima di prendere provvedimenti contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. Tuttavia, a volte le associazioni LGBT non trovano i canali giusti per interagire con le amministrazioni comunali, oppure tali canali sono disponibili solo saltuariamente.

La sfida affrontata dalle amministrazioni impegnate nella lotta contro la discriminazione basata sull'orientamento sessua-

<sup>31</sup>. Alcuni comuni hanno comunque trovato modi di intervenire in aree al di fuori della loro competenza, come nel caso del riconoscimento di coppie dello stesso sesso (si veda il capitolo 3).

le e sull'identità di genere, è tenere conto della prospettiva LGBT nel progettare, sviluppare e valutare tutte le politiche comunali. Tale sfida deve essere vista in un contesto nel quale le politiche finalizzate a combattere questo tipo di discriminazione tendono ad essere di interesse marginale per le autorità locali, il che significa che tali politiche possono anche sparire o essere condizionate da tagli di bilancio o cambiamenti di direzione politica / di scelte politiche.

### 2.3.2. Crimini motivati dall'odio e incitamento all'odio

Il primo ostacolo che si incontra quando si affronta il tema dei crimini motivati dall'odio e dell'incitamento all'odio contro le persone LGBT è la scarsità dei dati statistici raccolti dagli stati membri dell'UE<sup>32</sup>. A ciò si aggiunge il fatto che il concetto stesso di crimine motivato dall'odio e le modalità di registrazione di questi crimini variano da paese a paese e di conseguenza gli scarsi dati reperibili presso gli Stati membri dell'UE non sono comparabili.

Esiste anche un'altra difficoltà nella compilazione delle statistiche sui crimini motivati dall'odio: le vittime raramente li denunciano. Le ragioni di tale comportamento possono essere diverse: evitare il marchio e il pregiudizio sociale associato all'essere LGBT; alcuni subiscono attacchi di questo genere così spesso che non si danno la pena di denunciarli; le procedure di denuncia sono spesso complicate; e alcuni non hanno fiducia nella polizia perché hanno subito attacchi omofobici proprio dalle forze dell'ordine (FRA, 2008). Per tutte queste ragioni, la visibilità pubblica dei crimini omofobici e transfobici è molto scarsa.

Ma il problema non deriva unicamente dalla reticenza delle vittime a denunciare gli attacchi subiti, ma anche dal fatto che non tutti gli stati membri<sup>33</sup> dell'UE classificano questo tipo di attacco nei codici penali nazionali come crimine. I codici penali di dodici stati membri prevedono il crimine di incitamento all'odio, alla violenza e alla discriminazione basata sull'orientamento sessuale; ma solo nove tra questi considerano l'omofobia una circostanza aggravante per i reati minori. In altri tredici stati<sup>34</sup>, la legislazione non considera l'omofobia né un'aggravante dei reati minori né un reato in sé e per sé<sup>35</sup>.

32. Il rapporto FRA (2009) non ha prodotto alcun dato per Austria, Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Finlandia, Francia, Grecia, Ungheria, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Portogallo, Romania e Spagna. L'OCSE (2008) aggiunge i seguenti paesi all'elenco: Croazia, Germania, Irlanda, Olanda, Svezia e Regno Unito.

33. Belgio, Danimarca, Estonia, Germania, Spagna, Francia, Lituania, Olanda, Portogallo, Romania, Svezia e Irlanda del Nord.

34. Lettonia, Lussemburgo, Polonia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Austria, Ungheria, Slovenia, Italia, Bulgaria, Grecia, Cipro e Malta.

35. Il caso della Finlandia è unico, dato che considera l'omofobia un fattore aggravante nei crimini minori, ma il codice penale non contempla l'incitamento all'odio basato sull'orientamento sessuale.

A causa della carenza di dati, le informazioni sulla natura e la distribuzione geografica dei crimini motivati dall'odio sono limitate, il che rende difficile per legislatori e politici farsi un'idea dell'impatto globale del fenomeno ed intervenire efficacemente per prevenire le aggressioni.

Nonostante la scarsità di dati, in diversi paesi si sono condotti studi sul tema (si veda FRA, 2009). Tali studi delineano le caratteristiche dei crimini motivati dall'odio contro persone LGBT, e gli attacchi verbali si collocano tra i primi in ordine di importanza. Normalmente si verificano in luoghi pubblici e i giovani sono il bersaglio più frequente delle aggressioni di questo genere. Le aggressioni a donne lesbiche e bisessuali avvengono più sovente in luoghi privati sotto forma di molestie o minacce sessuali. Secondo l'OCSE (2006), le persone oggetto di crimini motivati dall'odio a causa del loro orientamento sessuale o della loro identità di genere sono caratterizzate dal fatto di non poter contare sull'aiuto dei propri familiari, a differenza delle vittime di crimini razziali, religiosi o etnici.

Quanto al profilo di coloro che compiono crimini motivati dall'odio, gli studi hanno dimostrato trattarsi quasi sempre di persone di sesso maschile, sconosciuti alle loro vittime. Le motivazioni sottostanti i crimini omofobici/transfobici sono diverse, e comprendono la sensazione di violenza percepita dall'aggressore di fronte a persone gay, lesbiche e/o transgender insieme al desiderio di preservare «l'ordine sociale» mediante aggressioni dirette alle persone che non rientrano nei modelli dominanti di genere e sessualità (Butler, 2001). Questa spiegazione, che viene detta «teoria del panico da genere», individua le cause profonde della transfobia/omofobia nell'insicurezza provocata dal sentimento di inadeguatezza rispetto al genere assegnato alla persona. In questa prospettiva, omofobia/transfobia sono il prodotto inevitabile del mantenimento delle differenze di genere. La cosa è visibile specialmente nella costruzione della mascolinità che si basa sul rifiuto dell'uomo gay in quanto immagine di uomo screditato ed effeminato (Adam, 1998: 394).

Ma questa spiegazione delle cause delle aggressioni transfobiche/omofobiche è stata usata per discolpare gli aggressori i quali, in quanto prigionieri della propria patologia, non andrebbero ritenuti pienamente responsabili delle loro azioni.

Capire le motivazioni degli aggressori non significa assolverli. Dovrebbe servire invece ad indagare la complessità di questo tipo di aggressioni, pianificare soluzioni più efficaci e dare maggiore visibilità alla violenza insita nei modelli normativi di genere (Coll-Planas, 2010).

### 2.3.3. Famiglia

Le famiglie e specialmente i genitori sono modelli di ruolo e le fonti fondamentali di sostegno emotivo. Per questa ragione, è spesso molto importante che i familiari riconoscano e accettino l'orientamento sessuale e l'identità di genere delle persone LGBT, soprattutto se si tratta di minori.

Diversi studi condotti negli stati membri dell'UE indicano che molte persone LGBT nascondono il proprio orientamento sessuale alle loro famiglie per paura di essere respinti (FRA, 2009). La maggior parte dei partecipanti allo studio di Judit Takács (2006) ha parlato di esperienze di rifiuto da parte dei membri della famiglia al momento dello svelamento della propria omosessualità o transessualità. Il rifiuto ha costretto molti giovani LGBT a vivere una doppia vita o a negare la propria natura. Nascondere il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere provoca conseguenze quali il calo dell'auto-stima ed aumenta altresì la probabilità di assumere comportamenti ad alto rischio, ad esempio, fare uso di droghe o praticare sesso non sicuro. I giovani respinti dalle famiglie sono a più alto rischio di tentativi di suicidio, di soffrire di depressione, di assumere droghe e contrarre malattie trasmesse per via sessuale rispetto ai giovani gay e lesbiche che non hanno subito questo tipo di rifiuto (Ryan, 2009).

L'atteggiamento negativo e il rifiuto da parte dei familiari possono anche provocare tra i giovani LGBT cattivi risultati scolastici ed essere un ostacolo nel progettare il futuro o nel costruire rapporti affettivi (Ryan, 2009). All'opposto, l'accettazione e il sostegno dei familiari ha effetti positivi sulla salute fisica e mentale dei giovani, riducendo il rischio di depressione e la tendenza ad assumere droghe o contemplare il suicidio. Inoltre, è più probabile che possano mantenere rapporti più stretti con la famiglia d'origine e che vogliano formarsi una propria famiglia.

Alcuni fattori hanno un impatto positivo sulla probabilità di

accettazione da parte della famiglia, come ad esempio, adottare uno stile di vita simile a quello del presunto modello normativo eterosessuale (avere un *partner* fisso, ad esempio) o un comportamento analogo a quello socialmente attribuito al proprio genere (cioè, comportarsi in modo maschile nel caso dei gay e in modo femminile per le lesbiche). Ciò nonostante, tali fattori portano ad un'accezione parziale perché i membri della famiglia continuano ad agire secondo schemi eteronormativi, il che significa che i loro figli non potranno mai soddisfare completamente le loro aspettative.

Quando i genitori si accorgono che i loro figli sono omosessuali, le reazioni più comuni sono: esercitare un maggior controllo (specie se sono minorenni); essere iperprotettivi (per paura del rifiuto sociale); cercare di nascondere (forzando i figli a non manifestare la propria omosessualità); cercare qualcuno da incolpare; rassegnarsi alla cosa; mandare i figli in terapia; mostrare dispiacere; pensare che si tratti di una fase passeggera o addirittura allontanare i figli da casa (Takács, 2006; Coll-Planas, 2009). Queste reazioni avverse sono in genere interpretate dalle persone LGBT non soltanto come un rifiuto del loro orientamento sessuale ma anche come rifiuto della propria persona nella sua interezza. Ma le reazioni iniziali sono soltanto l'inizio di processi complessi e variabili di ridefinizione dei rapporti familiari, via via che i componenti della famiglia si sforzano di trovare nuovi codici di comunicazione e regole e ruoli che non possono fondarsi sugli assunti eteronormativi (Bertone e Franchi, 2008).

È utile a questo punto considerare la cosiddetta «prospettiva arcobaleno», cioè la prospettiva di coloro i cui genitori sono gay o lesbiche. Questa sta diventando una realtà sempre più diffusa, grazie all'accesso facilitato alle tecniche di riproduzione assistita e ai diritti di adozione per le coppie dello stesso sesso in vigore in vari paesi europei. A prescindere dai diversi contesti legali all'interno dell'Unione Europea (si veda la sezione 2.1), le famiglie LGBT devono affrontare molte difficoltà e in particolare: essere respinti dalla società a causa di pregiudizi presenti, in modo più o meno grave, in tutti i paesi dell'UE; essere socialmente invisibili, in parte a causa della eteronormatività prevalente nel pensiero della società nel suo complesso; essere costantemente sottoposti a confronti con le famiglie eterosessuali per la capacità di allevare i figli; i

problemi che i bambini incontrano a scuola e nell'ambiente esterno alla scuola.

### 2.3.4. Istruzione

L'area in cui si è svolto il maggior numero di ricerche da parte degli stati membri UE è certamente quella che riguarda la posizione delle persone LGBT nel campo dell'istruzione. Una delle conclusioni più condivise è che le scuole siano istituzioni eteronormative che imbastiscono le esperienze delle persone LGBT e riproducono i modelli normativi di genere, il che induce gli studenti LGBT a nascondere il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere.

L'istruzione è elemento centrale delle politiche anti-discriminatorie LGBT, per svariati motivi. In primo luogo, nelle classi ci sono persone LGBT le quali, a causa dell'età e dell'ambiente ostile in cui si ritrovano, non riescono ad accettare la propria sessualità o la propria identità di genere. FRA (2009) sottolinea il fatto che le manifestazioni di omofobia costituiscono un problema grave del sistema scolastico nei 27 stati membri UE. Le vittime più comuni delle molestie<sup>36</sup> sono gli studenti che non si adeguano ai modelli associati al proprio genere, cioè i ragazzi effeminati e le ragazze maschiline.

Le principali conseguenze per gli studenti sottoposti a molestie di questo tipo sono: assenteismo, abbandono anticipato dalla scuola (minori opportunità di accesso alle scuole superiori e, di conseguenza, limitata integrazione sociale in futuro), risultati scolastici meno soddisfacenti, isolamento, un grado inferiore di benessere personale e un maggior rischio di tentativi di suicidio (Takács, 2006; FRA, 2009).

In secondo luogo, l'istruzione è centrale perché ha una grande influenza nella formazione dei valori e degli atteggiamenti della società. Una scuola che incoraggi il rispetto per le diversità sessuali e di genere darebbe un forte contributo alla creazione di una società più paritetica, con minor violenza omofobica e transfobica. Inoltre, si deve tener presente che è durante l'adolescenza che le persone imparano quali siano gli atteggiamenti sociali legati al loro sesso e a distinguere ciò che è appropriato da ciò che non lo è, secondo i modelli normativi associati ai ruoli di genere (Takács, 2006).

36. Le molestie si manifestano sotto forma di insulti, abusi fisici, minacce e prepotenze, ovvero abuso di potere sistematico per nuocere ripetutamente e volutamente ad altre persone (Reid, Monsen e Rivers, 2004).

E' dunque essenziale affrontare le diversità sessuali e di genere nella scuola in modo aperto e rispettoso, in modo che i giovani non soltanto accettino opzioni sessuali e ruoli di genere diversi, ma anche che si sentano liberi di esprimere il proprio orientamento sessuale e la propria identità di genere. A tal fine, sono essenziali il programma scolastico e il ruolo degli insegnanti.

Per quanto attiene al programma scolastico, diversi studi dimostrano come la realtà delle persone LGBT resti invisibile: sono rari i riferimenti a famiglie non tradizionali, a rapporti non eteronormativi e a ruoli di genere e orientamento sessuale non tradizionali (FRA, 2009; Under Ytan, 2006; Alldred e David, 2007). Inoltre, alcuni riferimenti a persone LGBT riportati nel programma le rappresentano in contesti negativi, considerando ad esempio l'omosessualità «una malattia, un peccato o una cosa contro natura» (Takács, 2006). Quando si cerca di riconoscere gli allievi LGBT, la cosa può limitarsi ad accorgersi di loro per le loro esigenze «speciali» o per le loro particolarità, invece di inserire l'orientamento sessuale nel programma per tutti come una questione di giustizia sociale (Alldred e David, 2007). Il fatto che tale tematica resti invisibile nelle scuole ha conseguenze negative per la salute sessuale degli allievi LGBT e per la loro autostima, e aumenta la loro sensazione di isolamento (FRA, 2009).

Per quanto riguarda gli insegnanti uno dei principali problemi è la mancanza di formazione e di strumenti che permettano loro di affrontare temi relativi alla realtà LGBT, cosa che si può ricondurre alla formazione accademica e professionale ricevuta. Da una parte, ciò rende gli insegnanti poco propensi ad affrontare in classe le tematiche relative all'orientamento sessuale o all'identità di genere, e, dall'altra, non li aiuta ad accorgersi di atteggiamenti omofobici e transfobici né a sapere come intervenire allorché tali atteggiamenti si manifestano a scuola. Quando intervengono, i provvedimenti presi possono risultare inefficaci o addirittura avere un effetto contrario (Takács, 2006; Under Ytan, 2006; Coll-Planas; 2009).

Inoltre, gli insegnanti LGBT incontrano difficoltà quando escono allo scoperto. La cosa non va soltanto a detrimento degli insegnanti stessi, che non possono manifestare il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere

(Martinsson et al., 2007), ma anche dei loro allievi LGBT, che sono lasciati privi di modelli di ruolo positivi e con l'idea che la non-eteronormatività sia cosa di cui vergognarsi e da tenere nascosta.

### 2.3.5. Occupazione

Sebbene sia illegale praticare la discriminazione diretta basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere (si veda la sezione 2.1), persiste la discriminazione indiretta ai danni delle persone LGBT proprio in un'area cruciale ai fini dell'inserimento sociale (UGT, 2010; Martinsson et al., 2007).

La Direttiva per la Parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) proibisce la discriminazione sia diretta che indiretta sulla base dell'orientamento sessuale nei settori pubblico e privato del mercato del lavoro, nel lavoro autonomo, nell'accesso ai servizi di consulenza sulle carriere, nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro e nell'adesione e partecipazione alle organizzazioni sindacali.

Ciononostante, le persone LGBT devono affrontare situazioni discriminatorie di diverso tipo sul lavoro, come la necessità di nascondere il proprio orientamento sessuale per paura di perdere il lavoro (Takács, 2006). Quinn e Paradis (2007) rilevano che il 42% degli intervistati LGBT non avevano rivelato il loro orientamento sessuale sul posto di lavoro. Le molestie sul lavoro per motivi riconducibili all'orientamento sessuale/all'identità di genere si manifestano solitamente sotto forma di atteggiamenti ripetuti che «minacciano l'identità delle persone LGBT, o che tentano di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo» (UGT, 2010: 9). Tali atteggiamenti creano una situazione in cui l'accesso al lavoro e l'avanzamento diventano difficili o mettono a repentaglio la possibilità della persona molestata di continuare a lavorare (UGT, 2010).

Le ricerche condotte in diversi paesi europei indicano che le persone LGBT sono sottoposte a discriminazione, diretta o indiretta, e a omofobia sul posto di lavoro, il che si traduce in trattamenti diseguali per quanto attiene al riconoscimento del lavoro svolto, alle ferie e alla paga (FRA, 2009). Come vedremo nella sezione 2.4.1, le persone transgender incon-

trano difficoltà speciali sotto l'aspetto della discriminazione sul posto di lavoro.

I dati disponibili sulla discriminazione nei confronti delle persone LGBT sul posto di lavoro si riferiscono principalmente alla percezione da parte dei cittadini europei della discriminazione sul lavoro per motivi legati all'orientamento sessuale. Nell'indagine Eurobarometro 2006, il 32% degli intervistati «concordava pienamente» con l'affermazione che è difficile per le persone LGBT rivelare il proprio orientamento sessuale sul posto di lavoro e il 45,5% dichiarava di «essere d'accordo»<sup>37</sup>.

Nel rispondere alla domanda «quali sono i fattori che costituiscono i maggiori rischi di licenziamento per i lavoratori?», nel 2008, il 20,9% degli intervistati per l'Eurobarometro rispondeva che l'orientamento sessuale (essere gay o lesbiche) costituiva un motivo di difficoltà. Nel 2009, la percentuale era scesa al 19,3%<sup>38</sup>.

Il livello di consenso rispetto ai provvedimenti messi in atto per promuovere le pari opportunità, secondo le indagini dell'Eurobarometro (2008, 2009), dimostra in quale misura la popolazione ritenga che lo stato debba intervenire per combattere le ineguaglianze e la discriminazione basata sull'orientamento sessuale. La maggioranza della popolazione europea intervistata ha detto di essere «abbastanza d'accordo» (il 34,6% nel 2008 e il 39,1% nel 2009), seguita a ruota da coloro che si sono dichiarati «totalmente d'accordo» (34,1% nel 2008 e 28,2% nel 2009)<sup>39</sup>. Come evidenziato da uno studio sulle politiche a favore delle persone lesbiche e gay sul posto di lavoro (Colgan et al., 2007), nonostante le leggi che proteggono i loro diritti, l'eteronormatività sul posto di lavoro non si è ridotta e continua ad esistere una gerarchia tra le identità sessuali che impedisce alle persone LGBT di sentirsi a proprio agio sul posto di lavoro (Gusmano, 2009).

### 2.3.6. Salute

La presente sezione si occupa della posizione delle persone LGBT nel sistema sanitario da due punti di vista. Per prima cosa si esamina il problema della discriminazione cui sono soggette le persone gay, lesbiche e transgender nel sistema

37. Esistono notevoli differenze tra i paesi: più della metà della popolazione cipriota (67,8%), della Grecia (54%) e della Romania (52,5%) concorda pienamente con l'affermazione che sia difficile per una persona LGBT rivelare il proprio orientamento sessuale sul posto di lavoro; la percentuale è assai minore a Malta (20,3%), in Spagna (18%) e nel Regno Unito (15,4%).

38. Si possono notare differenze significative tra i diversi paesi: il 35,7% degli intervistati a Cipro, il 33,9% in Svezia e il 33,4% in Danimarca affermava che l'essere gay o lesbiche comportava svantaggi per i lavoratori. Invece, solo l'11,4% degli intervistati di Repubblica Ceca e Irlanda, l'11,3% in Macedonia e il 10,3% nel Regno Unito concordava con la suddetta affermazione.

39. I paesi in cui la maggioranza della popolazione «concordava pienamente» con questo tipo di provvedimenti erano: Cipro (47,2%), Irlanda (46,8%) e Irlanda del Nord (43,3%). Quelle con le percentuali più basse di persone «pienamente d'accordo» erano: Lettonia (21,8%), Austria (21,2%) e Slovacchia (21%).

sanitario. In secondo luogo, si evidenziano le specifiche esigenze delle persone LGBT nel campo della salute, compreso il problema delle infezioni trasmesse per via sessuale.

Ricerche recenti (Gibbons et al., 2008; Coll-Planas e Missé, 2009; Pietrantoni et al., 2008) sottolineano il fatto che le persone LGBT devono affrontare diversi ostacoli quando fanno ricorso al sistema sanitario. Uno è il mancato riconoscimento del *partner* dello stesso sesso come parente prossimo o della loro condizione di paternità o maternità (ad esempio, quando occorre prendere una decisione circa il trattamento del *partner* o del bambino o la possibilità di fare loro visita in ospedale). Analogamente, c'è l'aspetto dell'invisibilità delle persone LGBT, per cui possono essere incerte se rivelare o meno la propria identità sessuale o di genere al personale sanitario, che di regola dà per scontato di trovarsi di fronte a persone eterosessuali e a persone non transgender. Più specificatamente, si è visto che molti ginecologi non erano bene informati sulla sessualità di donne lesbiche o bisessuali. Nel caso di persone transgender, il trattamento discriminatorio può prevedere il non rivolgersi a loro col nome e il genere preferiti e con cui si identificano. Nei casi più estremi, alcuni medici consigliano ai pazienti LGBT di sottoporsi a terapia psichiatrica per «curare» la loro omosessualità o transessualità<sup>40</sup>.

40. L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha cancellato l'omosessualità dell'elenco delle malattie mentali nel 1990. La transessualità continua ad essere classificata come un disturbo dell'identità di genere sia nel manuale OMS che in quello dell'Associazione Psichiatrica Americana (APA). Ciononostante, le due istituzioni rifiutano la possibilità di una cura per la transessualità.

In riferimento alla salute delle persone LGBT, Gibbons et al. (2008) affermano che la sessualità e l'identità di genere in quanto tali non sono causa di problemi emotivi o mentali. La salute mentale di queste persone è colpita dal livello di omofobia e transfobia che le circonda.

Il Programma Congiunto delle Nazioni Unite sull'HIV/AIDS (UNAIDS, 2009: 67) afferma nell'ultima relazione del 2009 che «i rapporti sessuali tra maschi rappresentano la modalità principale di trasmissione nel Nord America e nell'Unione Europea». La relazione sottolinea altresì che tra la popolazione maschile che pratica sesso tra maschi (MSM) esistono alcuni profili più vulnerabili di altri. Inoltre la relazione conferma che c'è stato un brusco rilassamento nei comportamenti preventivi dei giovani e che i tassi di infezione negli immigranti maschi è anch'esso molto elevato.

Sia l'OMS che l'UNAIDS sottolineano il fatto che sottoporsi a

test regolari per le infezioni sessualmente trasmissibili (IST) facilita la scoperta precoce del virus e aumenta gli esiti favorevoli dei trattamenti. In relazione a questo aspetto, ci sono persone che dichiarano di aver subito trattamenti stigmatizzanti e colpevolizzanti nel fare i test presso centri pubblici (Coll-Planas e Missé, 2009). Il trattamento discriminatorio gioca un ruolo nell'allontanare i potenziali utenti dai centri sanitari.

Da un altro punto di vista, alcuni studi sottolineano l'importanza di indagare le ragioni che inducono le persone a praticare sesso non sicuro pur essendo edotte dei rischi, dato che persone ben informate su come prevenire le malattie sessualmente trasmissibili continuano ad avere comportamenti sessuali ad alto rischio (Fernández-Dávila, 2009).

Da ultimo, la maggior parte delle campagne di informazione sono mirate esclusivamente sull'HIV/AIDS, trascurando tutte le altre malattie sessualmente trasmissibili: per queste ultime, infatti, l'informazione in materia di prevenzione e impatto è molto carente, specie per quanto riguarda le donne lesbiche e bisessuali e le persone transgender.

### 2.3.7. Cultura e *media*

Dal punto di vista della rappresentazione culturale, la situazione reale che le persone LGBT si trovano ad affrontare è stata spesso messa a tacere, presentata in base a stereotipi o stigmatizzata. A fronte di questa situazione, la cultura può diventare il punto di partenza per rompere con la tradizione delle rappresentazioni dettate dai pregiudizi o del silenzio. Un modo per ottenere questo risultato può essere il recupero della memoria storica delle persone LGBT (mostre, percorsi attraverso la città, ecc.), non dimenticando la presenza nelle biblioteche di pubblicazioni sul tema o la promozione di espressioni culturali che incoraggino il rispetto per le diversità sessuali e di genere.

È molto importante il modo con cui i mezzi di informazione presentano le persone LGBT, a causa del forte impatto sull'immaginario collettivo sia del pubblico in genere che delle stesse persone gay, lesbiche e transgender. Gli stereotipi sulla transessualità o sul transgenderismo pubblicati o trasmessi dai *media*, ad esempio, hanno un impatto fortemente negativo e stigmatizzante sulla costruzione dell'identità dei

giovani transgender e li inducono ad avere poca stima di sé e a sentirsi colpevoli (Espineira, 2008).

Nello stesso tempo, il forte impatto dei *media* sulla società può essere anche positivo quando serve a modificare alcuni pregiudizi sociali, rendendo visibile la diversità sessuale e di genere tramite la narrazione di esperienze e storie che rompono con gli stereotipi. Questo è illustrato nel rapporto FRA (2008), con esempi tratti da diversi paesi, quali Spagna, Svezia e Danimarca, in cui la maggiore visibilità delle persone LGBT nei *media* ha portato ad una maggiore accettazione sociale.

A questo proposito si può osservare che, per quanto l'approccio dei *media* a queste tematiche sia eterogeneo, negli ultimi anni le realtà di gay, lesbiche, bisessuali e transgender hanno raggiunto la visibilità nei *media* nell'ambito dei paesi UE. Tuttavia, la maggioranza dei *media* dei paesi dell'Europa Centrale ed Orientale contiene un alto livello di atteggiamenti discriminatori verso le persone LGBT, fino al punto di fomentare l'odio nei loro confronti<sup>41</sup>.

41. Per ulteriori informazioni, si vedano gli studi condotti in Lituania (Tereskinas, 2007) e in Slovenia (Kuhar, 2003).

Nei paesi europei in cui le persone LGBT sono ampiamente rappresentate nei *media*, ci sono altre sfide da affrontare. Nonostante il fatto che in molti paesi siano molti gli uomini dichiaratamente gay e, in misura minore, le donne dichiaratamente lesbiche, a presentare programmi o recitare negli sceneggiati televisivi, le persone LGBT continuano ad essere rappresentate secondo stereotipi.

La terminologia usata per indicare le persone LGBT è spesso inappropriata (Stonewall, 2007). Spesso ci si riferisce alle persone transgender indicandole col nome e con il genere precedente invece del nome e genere che hanno scelto. Pur occupandosi maggiormente delle persone LGBT per essere politicamente corretti, i *media* spesso danno un'immagine non sufficientemente rispettosa di queste persone e delle loro tematiche.

### 2.3.8. Sport

Lo sport, sia a livello professionistico che dilettantistico, è un'area in cui permane una netta segregazione per sesso e, per questa ragione, è un terreno fertile per la discriminazione

e le aggressioni alle persone LGBT. Gli stereotipi di genere rafforzano l'idea che alcune discipline siano appropriate per i maschi e altre per le femmine (Wamsley, 2008). La maggior forza fisica attribuita agli uomini fa dello sport un'attività prevalentemente maschile, rendendolo un'area chiave dove si riproducono i modelli maschili dominanti (Anderson, 2002). Di conseguenza, lo sport competitivo, che raccoglie i maggiori spazi televisivi e le maggiori risorse, è maschile, mentre le donne sono relegate in secondo piano. Questo è vero quasi sempre, sono pochissime le eccezioni in cui lo sport è strettamente legato alla femminilità, ad esempio il nuoto sincronizzato o il pattinaggio sul ghiaccio.

Un indicatore dell'alto livello di omofobia del mondo sportivo è il gran numero di insulti omofobici usato per deridere gli avversari o gli arbitri nel contesto delle competizioni sportive. Ovviamente, l'ambiente non incoraggia le persone LGBT a rendersi visibili o ad esprimere pubblicamente il proprio orientamento sessuale. In realtà, sono ancora pochissimi gli atleti e gli sportivi professionisti, uomini e donne, che dichiarano apertamente di essere gay o lesbiche (Wamsley, 2008). Questa marcata invisibilità e la forte stigmatizzazione sono il portato della situazione esistente sia nelle gare professionistiche che nelle leghe locali amatoriali.

Se gay e lesbiche praticano lo sport in un clima di forte omofobia, possiamo affermare che le persone transgender e intersessuate, nella maggioranza dei casi, sono escluse dallo sport professionistico. Le competizioni a livello professionistico sono molto rigide nella segregazione dei sessi. Già dal 1966, il Comitato Olimpico Internazionale (CIO) ha richiesto alle atlete femmine di sottoporsi a test di femminilità per confermare di essere «donne», biologicamente parlando (Wamsley, 2008). Per esemplificare, una donna transgender che vuol partecipare a competizioni di lega femminile si troverà in difficoltà per avere un alto livello di testosterone rispetto ad altre donne, il che può essere considerato un vantaggio sleale.

La tendenza a mantenere una stretta segregazione tra i sessi nello sport si estende anche alla maggioranza delle competizioni sportive amatoriali e ne consegue l'esclusione delle persone il cui genere non corrisponde al corpo che abitano. Perciò, l'integrazione delle persone transgender nello sport

è complessa e alla fine molti rinunciano a praticare attività sportive quando inizia la loro transizione. E molti non si avvicinano mai allo sport a causa del rischio di mostrare il proprio corpo o perché è necessario scegliere una categoria di genere. Per quel che riguarda l'obbligo dello sport nelle scuole, i giovani transgender si accorgono che in molti centri sportivi scolastici le attività sono divise per sesso e inoltre sono obbligati a cambiarsi in spogliatoi riservati al genere attribuito loro alla nascita, esponendosi così agli assalti e agli scherzi che avvengono in quei luoghi, resi frequenti dall'assenza di figure autorevoli.

C'è un evidente problema rispetto ai modelli di ruolo LGBT in grado di produrre, nel mondo sportivo, una rottura netta con gli stereotipi sessisti ed omofobici. Come risultato diretto dei fattori che abbiamo elencato, sono pochi i modelli LGBT nello sport che potrebbero contribuire a spezzare gli stereotipi sessisti, omofobici e transfobici. A partire dall'inizio degli anni 90, si è cercato di creare club sportivi LGBT e di organizzare campionati sportivi su scala globale (come gli *OutGames* e i *GayGames*) e i Giochi europei, gli *EuroGames*, la cui ultima edizione ha visto la partecipazione di 5.000 atleti provenienti da oltre 40 paesi. Queste manifestazioni hanno consentito a molti atleti, uomini e donne, di gareggiare senza dover tacere il proprio orientamento sessuale e ad alcuni transgender di partecipare secondo il genere prescelto.

### 2.3.9. Istituzioni religiose

La presente sezione è dedicata al tema della religione perché in alcuni paesi UE gli istituti religiosi e i loro leader sono al centro dei dibattiti pubblici sui diritti delle persone LGBT. Lo dimostra il rapporto FRA (2009) che riferisce come alcune prese di posizione e varie organizzazioni religiose (principalmente Ortodosse e Cattoliche) abbiano tentato di fare pressioni sui governi dei propri stati per adottare posizioni contrarie al riconoscimento di alcuni diritti delle persone LGBT. La tendenza è sempre viva nei paesi dell'Europa Orientale (ad esempio, Lettonia, Lituania, Polonia, Romania) e dell'Europa Mediterranea (Spagna, Italia e Grecia, tra gli altri).

Va detto che ci sono anche organizzazioni religiose che adot-

tano approcci più progressisti e si sono pronunciate in difesa dei diritti delle persone gay, lesbiche, bisessuali e transgender. Si tratta di alcune chiese Protestanti, quasi tutte aventi sede nell'Europa Settentrionale (Svezia, Finlandia, Norvegia e Regno Unito) e della Chiesa Valdese in Italia. In alcune città dei paesi suddetti, le organizzazioni religiose partecipano al movimento LGBT e prendono parte alle dimostrazioni che si tengono in occasione delle giornate internazionali LGBT.

Al di là della partecipazione di esponenti religiosi di vertice al dibattito politico sui diritti delle persone LGBT, è vivacissima la controversia in merito alla cosiddetta «esenzione religiosa» dalla proibizione di fare discriminazioni sul lavoro basate sull'orientamento sessuale. La Direttiva sulla Parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) proibisce la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, ma concede alle organizzazioni religiose un certo grado di esenzione (Quinn e Paradis, 2007). Di conseguenza, tali organizzazioni possono trattare diversamente le persone che non corrispondono ai loro principi. In molti casi, l'orientamento sessuale di una persona è stato interpretato come non corrispondente ai principi religiosi, giustificando con questo la discriminazione nei confronti delle persone LGBT in quelle istituzioni controllate dalle organizzazioni religiose (ospedali, centri di inserimento sociale e scolastici, ecc.).

## 2.4 Gruppi che possono essere oggetto di politiche mirate

Oltre ad essere oggetto di discriminazione in base al loro orientamento sessuale o alla loro identità di genere, le persone LGBT possono subire gli effetti di ulteriori classificazioni secondo categorie quali l'età, il genere, la classe sociale o la disabilità, che rappresentano anch'esse motivi di disegualianza. Questa sezione esamina i problemi delle persone LGBT che si trovano in una posizione particolarmente vulnerabile, con specifico riguardo alle persone transgender e intersessuate, agli anziani, agli immigrati, agli appartenenti a minoranze etniche. Non tratteremo invece in questa sezione i problemi di altri gruppi che possono essere considerati particolarmente vulnerabili, come i minori e le persone che vivono con l'HIV/AIDS, in quanto questi temi sono analizzati in due sezioni specifiche, dedicate rispettivamente all'istruzione e alla salute. Per quanto riguarda le persone LGBT con disabilità fisiche o mentali, nonostante costituiscano un gruppo la cui posizione sociale è particolarmente vulnerabile, non si riportano notizie specifiche in merito a queste persone poiché nel corso dello studio non si sono trovati casi di provvedimenti mirati da parte delle amministrazioni locali<sup>42</sup>. Comunque, in linea di massima, si può affermare che le persone LGBT con disabilità fisiche o mentali incontrano ostacoli nel tentativo di soddisfare le loro necessità primarie, ostacoli che spesso si ripercuotono negativamente sulla loro capacità di stabilire rapporti di amicizia e/o relazioni sentimentali (cfr. FRA, 2009).

42. Per ulteriori informazioni sulle persone LGBT con disabilità, vedere Berardi (2007).

### 2.4.1. Persone transgender

Le persone transgender si collocano in una posizione particolarmente vulnerabile, trovandosi di fronte ad alti livelli di discriminazione, stigma sociale, violenza. Un fattore cruciale che incide su molte problematiche connesse è la considerazione del transessualismo come malattia mentale (sotto la classificazione di «disturbo dell'identità di genere»)<sup>43</sup>. Tale classificazione la si ritrova nei manuali di diagnostica: nel DSM-IV-R dell'Associazione Psichiatrica Americana (APA) e nel ICD-10 dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)<sup>44</sup>.

43. Per un'analisi critica del processo di patologizzazione, cfr Missé e Coll-Planas (2010).

44. L'omosessualità era classificata come una malattia mentale dall'APA fino al 1973 e dall'OMS fino al 1990 (Coll-Planas, 2009).

Tale patologizzazione dell'identità ha non poche conseguenze pratiche sulla vita delle persone: puntella lo stigma sociale, regola le procedure di modifica del nome proprio o del sesso attribuito alla nascita, controlla l'accesso alle terapie per le modifiche fisiche (somministrazione di ormoni e/o chirurgia) ed è anche uno dei motivi per cui i centri medici sono la fonte principale di informazioni sul transessualismo. Inoltre, il fatto che la transessualità sia considerata una malattia mentale rafforza lo stigma sociale e la concezione secondo cui le persone transessuali sarebbero persone inferiori, al di fuori della sfera della «normalità». Questa è l'idea che sta alla base delle aggressioni e della discriminazione. Va detto tuttavia che molte persone transgender ritengono che la classificazione di «disturbo dell'identità di genere» sia una formula utile per garantire la copertura sanitaria per le terapie ormonali e/o le procedure chirurgiche.

La maggior parte delle legislazioni degli stati membri UE sulla rettifica dei documenti ufficiali delle persone transgender prevede che uno dei requisiti di legge per ottenere il cambiamento del nome e del sesso anagrafico consista nel presentare un attestato di disturbo dell'identità di genere<sup>45</sup>. In alcuni casi sono previsti ulteriori requisiti obbligatori come il sottoporsi a modifiche del corpo, l'annullamento dell'eventuale matrimonio contratto precedentemente, la sterilizzazione chimica. L'iter per farsi rilasciare l'attestato di disturbo mentale può protrarsi per mesi o anche anni, a seconda del paese. A causa di tali requisiti molte persone transgender non hanno documenti conformi alla loro immagine e alla loro esperienza, una situazione che comporta difficoltà nella loro vita di tutti i giorni, le rende più vulnerabili di fronte alla discriminazione, o complica attività anche banali come andare in biblioteca, andare in palestra, pagare con la carta di credito, rispondere all'appello in classe o sentirsi chiamare nella sala d'attesa di uno studio medico.

Per quanto riguarda le modifiche del corpo, non c'è uniformità nelle legislazioni degli stati membri UE rispetto al diritto delle persone transgender di farsi curare presso il sistema sanitario nazionale<sup>46</sup>. Vista la sua obbligatorietà e il suo carattere rigido, l'iter psichiatrico ha un impatto innegabile sulla salute delle persone transgender. Pur di sottrarsi alle procedure psi-

45. Per un prospetto comparativo della normativa europea in questo campo, cfr. Whittle et al. (2008: 24).

46. Per maggiori informazioni, cfr. Whittle et al. (2008).

chiatriche molte persone transgender scelgono l'automedicazione con ormoni o rischiosi interventi chirurgici. Inoltre, data l'influenza del discorso psichiatrico, la mancanza di supporto pubblico e la fragilità del movimento, le persone transgender incontrano difficoltà nel reperire le informazioni e nel trovare luoghi di incontro al di fuori dei luoghi di cura.

Accanto alle forme di discriminazione di tipo medico e legale, l'altro ostacolo decisivo che si trovano davanti le persone transgender, e in particolare le donne, è l'accesso alla casa e al mercato del lavoro, o perché l'aspetto ne rivela chiaramente la natura transgender o perché non dispongono di documenti rettificati. Questi sono alcuni dei fattori che inducono un ampio numero di donne transgender verso il mercato del sesso. Tale situazione comporta due sfide significative: facilitare l'accesso al mercato del lavoro per le donne transgender in modo che non si sentano obbligate ad una scelta che non vorrebbero fare, e migliorare le condizioni attinenti alla salute e alla sicurezza delle donne transgender che lavorano nel mercato del sesso.

#### **2.4.2. Persone intersessuate**

Quanto alle persone intersessuate, i problemi che le riguardano devono essere evidenziati a causa della forte invisibilità che sta alla base dell'emarginazione sociale di cui sono vittime. Attualmente, i protocolli internazionali che regolano le procedure attuate alla nascita dei bambini intersessuati prevedono la somministrazione di ormoni e la ricostruzione dei genitali. Anche se in alcune tipologie di intersessualità le persone possono aver bisogno di cure mediche per sopravvivere, nella maggioranza dei casi le cure ormonali e gli interventi chirurgici non sono mirati a salvaguardare la salute della persona quanto ad adattarne il corpo in funzione della dualità maschio/femmina (Fausto-Sterling, 2000).

Uno dei problemi principali che si trovano ad affrontare le persone intersessuate è il non venire a sapere di essere stati operati alla nascita se non molti anni dopo, o perché i genitori li hanno tenuti all'oscuro o perché i genitori stessi non erano stati debitamente informati. Inoltre, alcune persone non sanno nemmeno di essere intersessuate e lo vengono a sapere quando iniziano a far fronte a problemi di salute

connessi con la loro situazione ormonale (vedi per esempio la sindrome di Klinefelter).

A partire dagli anni '90 ha preso forma un attivismo delle persone intersessuate che esprime un discorso critico su come viene percepita e trattata l'intersessualità e chiede che si ponga fine agli interventi chirurgici sui neonati (Chase, 2005). D'altro canto, altre persone intersessuate sono invece nettamente a favore degli interventi, ritenendo che trovarsi a vivere in un corpo che non è classificabile come maschile o femminile sia motivo di vergogna e di imbarazzo in una società in cui il genere è fattore centrale nella definizione del sé (Gregori, 2009).

Sebbene in molti casi i problemi delle persone intersessuate siano al di fuori della competenza dei comuni, è importante analizzare la loro situazione nei corsi di formazione tenuti per il personale delle amministrazioni locali, in specie i corsi per il personale sanitario. Si deve anche fare ogni sforzo per dare maggiore visibilità e maggiori informazioni sulle reali condizioni di vita delle persone intersessuate.

### 2.4.3. Persone anziane LGBT

In questi ultimi anni, le persone anziane LGBT hanno iniziato ad esprimere da un lato la preoccupazione di dover rientrare nel silenzio sulla propria condizione e dall'altro la paura di ritrovarsi da sole. Fanno notare che nella maggior parte dei luoghi, dei centri e dei programmi per gli anziani prevale una visione eterosessista. Di conseguenza gli assistenti sociali o il personale delle case di cura e dei centri diurni spesso non tengono conto della diversità sessuale o di genere degli assistiti. Questa circostanza, a cui si aggiunge il fatto che le persone della loro generazione sono spesso caratterizzate da un atteggiamento meno tollerante, fa sì che per le persone anziane LGBT sia molto difficile esprimere i propri sentimenti o la propria identità di genere in modo tranquillo e senza timori.

Molte persone anziane LGBT non avranno avuto figli e forse avranno rotto i rapporti con le famiglie di origine per via di atteggiamenti omofobici o transfobici. Ciò significa che, in casi estremi, alcune persone LGBT si troveranno in una condizione di isolamento tale da aumentare la probabilità di

morire soli e abbandonati. Tali situazioni estreme accentuano il timore che hanno molte persone LGBT di invecchiare in solitudine (Coll-Planas e Missé, 2009).

Particolarmente vulnerabile è la situazione delle persone anziane transgender (Minter, 2002). Avendo ricevuto cure ormonali e chirurgiche in un'epoca in cui i trattamenti non erano soggetti ad attente regolamentazioni, la maggior parte delle donne ne porta le conseguenze sotto forma di svariati problemi di salute. Inoltre, le donne transgender che lavorano nel mercato del sesso spesso sperimentano un ulteriore grado di esclusione sociale in vecchiaia: non solo sono oggetto di stigma sociale, ma sono anche prive di pensione in quanto nella maggior parte dei paesi europei il lavoro sul mercato sessuale non è regolato da norme. Questi fattori, unitamente alla questione delle malattie sessualmente trasmissibili, comporta per queste donne un'aspettativa di vita che spesso risulta più breve rispetto alle donne non transgender della stessa generazione.

Nel caso degli uomini transgender, la terapia ormonale e gli interventi chirurgici non sono emersi fino agli anni '80 e quindi al momento gli uomini transgender anziani sono pochi. Per questo motivo, ci sono meno informazioni sui problemi e i bisogni legati all'invecchiamento di questo gruppo di persone.

#### **2.4.4. Persone LGBT immigrate e appartenenti a minoranze etniche**

Gli immigrati e gli appartenenti a minoranze etniche (come ad esempio gli appartenenti alle comunità Rom) sono particolarmente vulnerabili, dovendosi confrontare con due situazioni difficili: da un lato, far parte di una minoranza in una società che può manifestare atteggiamenti xenofobi nei loro confronti e, dall'altro, vivere come persone LGBT nella propria comunità di origine.

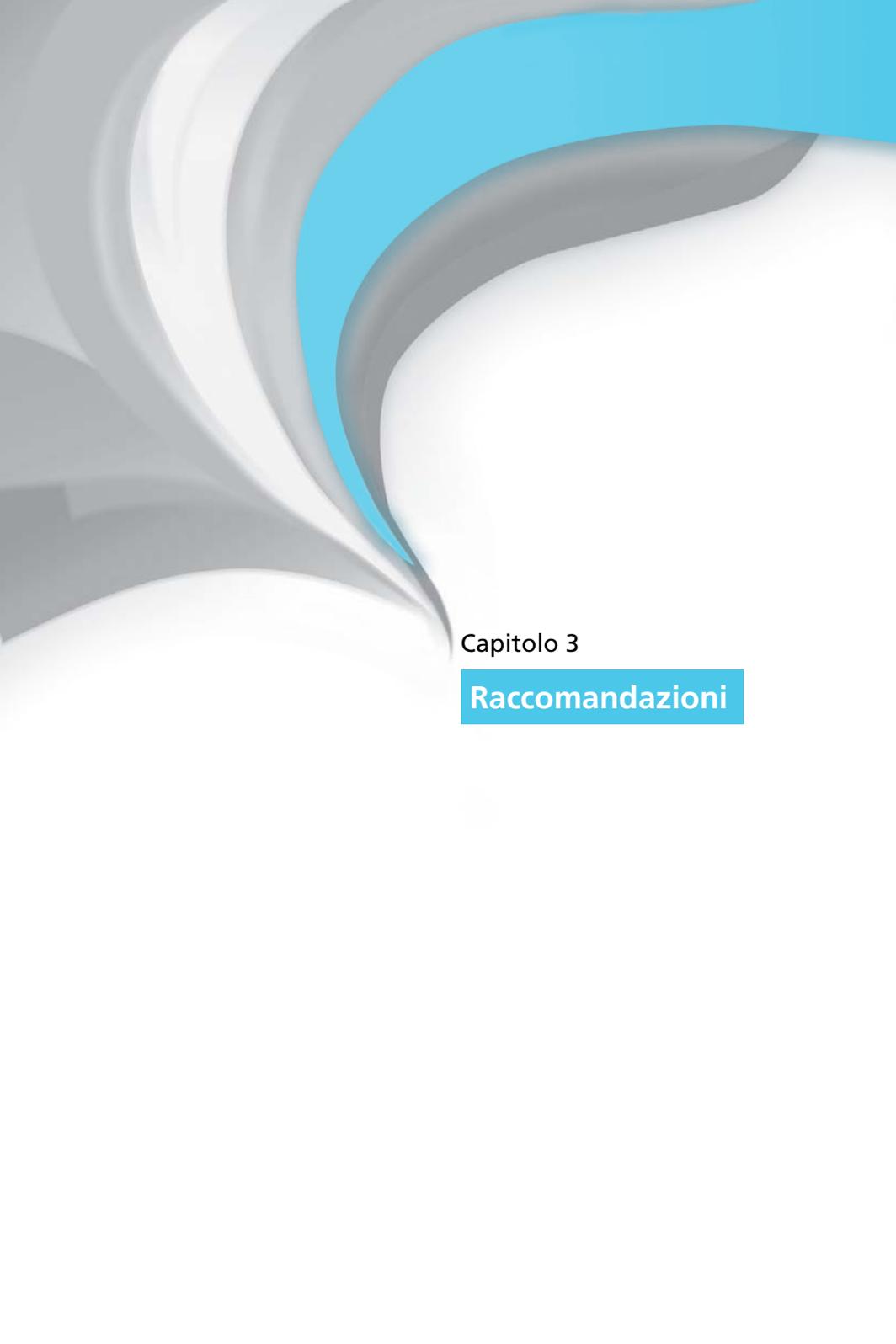
Nelle città europee in cui i flussi immigratori sono particolarmente elevati, sono emersi discorsi xenofobi e razzisti in una parte della popolazione LGBT (FRA, 2009). L'argomentazione è che si dovrebbero imporre dei limiti sull'immigrazione dai paesi dove prevalgono atteggiamenti meno tolleranti nei confronti dell'omosessualità e della transessualità che potrebbe

portare ad una perdita di diritti per le persone LGBT (Carmona, 2006).

Sebbene non tutte le comunità di immigrati e non tutti gli appartenenti alle minoranze etniche siano necessariamente più omofobici o transfobici della popolazione autoctona, è vero che una quota significativa degli immigrati che arrivano in Europa (o si spostano all'interno della Unione Europea) provengono da paesi in cui l'omosessualità e la transessualità sono meno accettate o persino oggetto di misure repressive dal punto vista sia sociale che legale. In realtà, molte persone LGBT immigrano nelle grandi città dell'Europa Occidentale proprio perché nei paesi di provenienza non possono vivere in modo libero e sicuro come persone apertamente LGBT.

Una volta giunti in Europa, gli immigrati LGBT possono sperimentare forti conflitti tra il legame con la comunità di origine e la possibilità di sviluppare o esprimere il proprio orientamento sessuale/la propria identità di genere. In questi ultimi anni, sono emerse in varie città europee organizzazioni che offrono supporto e risorse agli immigrati LGBT con l'intento di facilitare l'integrazione delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender e insieme aiutarli a ricucire i rapporti con le comunità e le culture di origine.





Capitolo 3

**Raccomandazioni**



### 3 Raccomandazioni

Nel presente capitolo si espongono sia le raccomandazioni espresse sia le effettive esperienze nel campo delle politiche sviluppate e messe in atto dai comuni europei per combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. Tali proposte si basano sui dati ricavati sia da studi di caso originali condotti nell'ambito della presente ricerca sia dalla letteratura disponibile presso le istituzioni e le associazioni LGBT.

Prima di analizzare le singole raccomandazioni si deve chiarire che i compiti e i poteri dei comuni variano a seconda dei paesi e persino all'interno di uno stesso paese, a causa di svariati fattori come ad esempio le dimensioni del territorio comunale. Per questo motivo, non tutte le raccomandazioni esposte nel seguito possono trovare applicazione in tutti i comuni. In effetti, pur essendo espressamente finalizzate per l'attuazione a livello comunale, talune raccomandazioni possono anche fornire utili spunti per interventi da parte di amministrazioni operanti a diversi livelli di governo.

Ci sono comuni grandi e piccoli che cercano il modo per poter intervenire su tematiche che si collocano a priori al di fuori della loro competenza. Tra queste ricordiamo, ad esempio, la ricerca di modi creativi per poter riconoscere le unioni di persone dello stesso sesso, pur in mancanza di una legge nazionale in tal senso, o per consentire il cambiamento del nome delle persone transgender che, per un motivo o per l'altro, non hanno potuto farlo legalmente (vedere la buona prassi 35).

#### **Registro delle unioni tra persone dello stesso sesso presso i comuni italiani (Italia)**

In alcuni comuni italiani, come ad esempio Bagheria (Palermo) e Pisa, sono stati istituiti registri simbolici per le unioni civili tra persone dello stesso sesso. In altre città, come ad esempio Bologna, il Comune ha approvato la tenuta di un Registro presso l'Ufficio Anagrafico per le persone legate da vincoli affettivi che vivono insieme. Tale iniziativa simbolica consente di modificare le disposizioni sull'assegnazione degli alloggi popolari consentendo alle coppie gay e lesbiche di accedere alle graduatorie. Nel luglio 2010, il Comune di Torino ha approvato una normativa interna dal titolo «Regolamento per il riconoscimento delle unioni civili». Il Regolamento autorizza i partner delle unioni civili (anche dello stesso sesso) a farsi rilasciare l'attestato di famiglia anagrafica basata su vincolo affettivo. Per ulteriori informazioni: <http://www.comune.bologna.it> e [www.comune.torino.it/regolamenti](http://www.comune.torino.it/regolamenti)

#### **L'Appello di Montpellier (Francia)**

Il 14 novembre 2009, il Sindaco di Montpellier ha lanciato un appello per l'approvazione di una legge che riconosca il matrimonio tra persone dello stesso sesso in Francia. Nell'appello chiede al governo francese di rispettare i diritti delle persone omosessuali. Hanno sottoscritto l'appello vari rappresentanti eletti e sindaci francesi, tra cui i sindaci di Parigi, Tolosa e Lille. Per ulteriori informazioni: <http://www.lappellemontpellier.fr/>

## 3.1 Amministrazione locale

Una delle aree principali in cui si possono attuare le campagne di sensibilizzazione è rappresentata dalla stessa amministrazione locale.

Due sono i fattori fondamentali che caratterizzano le buone prassi nella elaborazione delle politiche da parte delle amministrazioni locali. Per prima cosa, le politiche devono basarsi su una conoscenza approfondita delle difficoltà che si trovano ad affrontare le persone LGBT nel territorio comunale, conoscenza che richiede un'accurata «diagnosi» dei problemi e delle sfide locali (cfr. la buona prassi 2). E' importante tener presente l'eterogeneità che si cela dietro le iniziali LGBT per saper dare risposta ai bisogni di quei gruppi sociali che possono trovarsi in un posizione particolarmente vulnerabile (cfr. la sezione 2.4). In secondo luogo, è necessario assicurare il coinvolgimento delle associazioni locali LGBT nel definire e appoggiare sia la diagnosi sia i provvedimenti proposti e attuati. E' anche opportuno ascoltare le opinioni di esperti e tener conto delle esperienze di altri comuni che hanno già adottato provvedimenti analoghi (cfr. la buona prassi 4).

Seguendo il modello delle politiche a favore dell'eguaglianza fra i sessi, che vantano tradizioni di lunga durata, è chiaro che il fine ultimo delle politiche contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere non deve limitarsi all'adozione di qualche misura specifica, ma deve invece consistere nell'indirizzare in senso lato tutte le politiche delle amministrazioni pubbliche. In altre parole, il fine di tutti i settori delle amministrazioni è adottare una posizione che tenga conto dell'impatto di queste politiche sulla realtà di vita delle persone LGBT.

Il terreno comune di tali politiche lo si può individuare nella pratica del *mainstreaming*, inteso come un modo di fare rete tra i diversi livelli di *governance* per compensare la frammentazione delle politiche che ne limita l'impatto al contesto in cui sono attuate. Secondo la definizione datane dal Catalogo delle Buone Prassi di Copenhagen (Istituto Danese per i Diritti Umani e World Outgames, 2009), il fine del *mainstreaming* consiste nell'assicurare che le persone LGBT siano protette

contro le discriminazioni quotidiane a livello di politiche pubbliche così che possano richiedere il rispetto dei propri diritti e diventare cittadini attivi e partecipi di tutti gli aspetti della vita sociale. Cosa ancora più importante, il *mainstreaming* serve a integrare la prospettiva LGBT nelle varie fasi di sviluppo, miglioramento e valutazione di politiche, nuove leggi, programmi e altre attività attinenti. Si possono individuare due linee di azione del *mainstreaming*:

- **Il *mainstreaming* interno:** le amministrazioni locali operano in senso orizzontale, con il coinvolgimento di tutti i settori comunali e di tutte le associazioni che si occupano di tematiche LGBT. Questo approccio è ben esemplificato dal lavoro svolto dal Gruppo di Pilotaggio del Comune di Torino (cfr. la buona prassi 7);
- **Il *mainstreaming* esterno:** le amministrazioni locali devono operare a livello verticale al fine di integrare le diverse risposte date alle esigenze pubbliche e assicurarne la continuità nel tempo. Tra i fattori che contribuiscono a definire i rapporti verticali ricordiamo: le richieste avanzate dalle associazioni LGBT, le ricerche, i meccanismi di partecipazione, l'interesse a livello nazionale rispetto alle tematiche LGBT che spinge le amministrazioni locali a prendere iniziative nella stessa direzione, l'attenzione alle tematiche LGBT a livello europeo come strumento di legittimazione per qualsiasi livello di amministrazione locale.

La presente ricerca ha promosso la consapevolezza della vasta gamma di possibili politiche alternative intese a promuovere l'uguaglianza per le persone LGBT e dei relativi pro e contro delle diverse impostazioni. In primo luogo, alcune amministrazioni hanno deciso di istituire un ente apposito per promuovere le politiche relative alle persone LGBT (cfr. le buone prassi 5 e 8). I punti di forza di questo modello stanno nella visibilità che esso comporta per le tematiche in esame e il grado di autonomia che consente la messa a punto di provvedimenti concreti. Ciononostante, la sfida sta proprio nel coinvolgere altre aree dell'amministrazione nell'opera di integrazione della prospettiva LGBT. Inoltre, non è detto che il modo migliore per contrastare le varie forme di discriminazione consista nell'istituire enti specializzati per ogni singolo aspetto (genere, razza e etnia, orientamento sessuale, età, disabilità, ecc)

o se non convenga invece affrontare contemporaneamente tutte le varie forme di discriminazione tramite leggi e politiche generali, tipo «ombrello».

#### Piano Municipale della Città di Berlino per il collettivo LGBT

Nel febbraio 2010 il Comune di Berlino ha approvato una delibera in cui afferma che «Berlino si pronuncia per l'autodeterminazione e l'accettazione della diversità sessuale», finalizzata alla redazione di un Piano Municipale per promuovere la riduzione di atteggiamenti e comportamenti ostili nei confronti delle persone omosessuali e transessuali. Privilegiando azioni diversificate e mirate in funzione di diversi gruppi, è stato redatto, con l'assistenza di varie ONG, un pacchetto di 23 provvedimenti a scopi educativi e di visibilità, destinati a combattere la discriminazione, la violenza e i crimini motivati dal pregiudizio, far progredire la legislazione nazionale e promuovere il dialogo per migliorare la percezione e il coinvolgimento a livello nazionale sulla base della collaborazione interdipartimentale. Il Programma è finanziato con un budget annuale di 2.100.000 euro. Per ulteriori informazioni: [www.Berlin.de/lads/gglw](http://www.Berlin.de/lads/gglw)

Un secondo modello segue questa linea creando un unico ente che si occupa di tutti i tipi di discriminazione (basati su motivi razziali, etnici, religiosi, di disabilità, orientamento sessuale o identità di genere ...). Un punto a favore di questo modello sta nel fatto che promuove la comprensione delle analogie tra le diverse forme di discriminazione e favorisce il lavoro in aree sovrapposte. Tuttavia, questo approccio unitario comporta il rischio che la lotta contro l'omofobia e la transfobia resti invisibile in quanto altre forme di discriminazione possono essere considerate prioritarie.

Esiste infine un terzo modello più ipotetico: esso consiste nel combattere l'omofobia e la transfobia nel quadro delle politiche per la parità di genere (cfr. la buona prassi 3). Se si ritiene che le cause di fondo delle aggressioni contro le persone LGBT stiano nella riproduzione delle differenze e delle disuguaglianze tra uomini e donne, si presenta un'opportunità di lavoro unitario nelle aree dell'amministrazione locale che si occupano di tali questioni. Un simile approccio consentirebbe l'identificazione degli elementi comuni di queste forme di discriminazione e favorirebbe gli sforzi congiunti. Ciononostante, questo terzo modello si scontra con la definizione prevalente delle politiche di parità (ovvero politiche che attengono esclusivamente alla questione della disuguaglianza tra uomini e donne) che ha radici profonde nelle istituzioni. Più fruttuoso sarebbe un concetto più ampio della parità di genere (detto «Politiche di Genere») che metterebbe in discussione gli assunti sugli uomini e la mascolinità quanto quelli sulle donne e la femminilità, e non solo in un'ottica di contrapposizione.

Per quanto riguarda le prassi, tra quelle possibili nell'ambito della pubblica amministrazione un primo passo consiste nell'erogazione di formazione ai dipendenti comunali al fine di sradicare qualsiasi pregiudizio omofobico e transfobico di cui possono essere portatori, promuovendo in tal modo una visione più oggettiva della reale situazione di vita delle persone LGBT. Ci sono molti modi di mettere a fuoco le aree prioritarie sui cui intervenire (gli addetti ai servizi che vengono a diretto contatto con il pubblico, gli insegnanti, le persone preposte alle cure per gli anziani ...). (Molti esempi di quanto sopra sono riportati nelle buone prassi 1, 6, 24 e 26).

#### **Seminario di formazione ad opera del Comune di Vienna (Austria)**

Tutti i nuovi assunti presso l'amministrazione comunale di Vienna devono seguire un seminario su Antidiscriminazione e tematiche LGBT. I corsi di formazione sono frequentati da circa 220 persone all'anno; ogni anno il Comune organizza da 15 a 18 seminari obbligatori, coordinati dall'Assessorato alle Risorse Umane, sui pregiudizi contro le persone LGBT e sulla visibilità dei dipendenti comunali omosessuali sul posto di lavoro. Per ulteriori informazioni: <http://www.wien.gv.at/queerwien/>

#### **«Orientamento sessuale e identità di genere», corso di formazione per i dipendenti del Comune di Roma (Italia)**

L'iniziativa è stata promossa dal Tavolo di Coordinamento Permanente sull'Identità di Genere e l'Orientamento Sessuale che comprende l'Assessorato alle Politiche Culturali e alla Comunicazione del Comune di Roma e 17 associazioni LGBT locali. Il corso di formazione sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere è rivolto agli agenti della polizia municipale, agli impiegati degli uffici per le relazioni con il pubblico (URP) e a quelli degli uffici anagrafici.

## 3.2 Atti di riconoscimento

Su di un piano simbolico, il sostegno offerto dalle amministrazioni locali alle persone LGBT, il riconoscimento del loro contributo e la condanna delle aggressioni e delle discriminazioni di cui sono vittime possono essere espressi invitando i rappresentanti delle associazioni LGBT a presenziare a cerimonie ufficiali e assicurando una presenza istituzionale in occasione di eventi organizzati dalle associazioni LGBT.

### Matrimonio simbolico di una coppia lesbica a Lubiana (Slovenia)

Nel 2004 il tema della Parata dell'Orgoglio di Lubiana è stato il matrimonio tra persone dello stesso sesso. Durante la manifestazione, svoltasi davanti al palazzo comunale, si è celebrato il matrimonio simbolico di una coppia lesbica. Il sindaco di allora, Danica Simšič (sindaco di Lubiana dal 2003 al 2006), che non poteva celebrare il matrimonio in veste ufficiale (per questo la parte del sindaco fu recitata da un attore), volle fare un regalo alla coppia. Le due spose ricevettero due bicchieri dal *design* artistico, ovvero il regalo tipico che viene offerto alle coppie eterosessuali che si sposano a Lubiana. Il sindaco lo fece senza informare preventivamente gli organizzatori della Parata dell'Orgoglio e il regalo fu un fatto imprevisto, una sorpresa bellissima molto importante sul piano simbolico e politico.

Sono tre le date importanti da ricordare: il 17 maggio, Giornata Internazionale contro l'Omofobia e la Transfobia; il 28 giugno, Giornata Internazionale dell'Orgoglio LGBT (*Pride*); e il 20 novembre, *Transgender Day of Remembrance* (T-DOR) per ricordare le persone transgender vittime di violenza (cfr. le buone prassi 10, 11, 12 e 30). Oltre a fornire un supporto simbolico, molti comuni europei, grandi e piccoli, collaborano attivamente con i responsabili organizzativi di tali celebrazioni nelle loro città.

### Organizzazione della Giornata Internazionale contro l'Omofobia e la Transfobia e del *Transgender Day of Remembrance* a Torino (Italia)

A Torino si celebrano la Giornata Internazionale contro l'Omofobia (17 maggio) e il *Transgender Day of Remembrance* (20 novembre) con un programma condiviso di iniziative ad opera del Comune, della Provincia, della Regione e del Coordinamento Torino Pride GLBT (raggruppamento di associazioni locali). Nel corso degli anni si sono sviluppate varie iniziative con il coinvolgimento di diversi Settori comunali (l'Informagiovani, le Biblioteche Civiche e le Circoscrizioni) e di altri comuni e associazioni a livello regionale. Per ulteriori informazioni, vedere: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>; <http://www.torinopride.it>

### Sostegno e finanziamento per la Parata Gay e Lesbica Belga a Bruxelles (Belgio)

Il Comune di Bruxelles collabora con la rete di associazioni cittadine all'organizzazione degli eventi nell'ambito della Parata Gay e Lesbica finalizzati a promuovere la visibilità e i diritti delle persone LGBTQI (lesbiche, gay, bisessuali, transgender, persone che si interrogano, *queer* e intersessuati). Oltre a finanziare parzialmente l'iniziativa, l'amministrazione si incarica del coordinamento logistico sia della parata che della festa per le vie cittadine. Per ulteriori informazioni: [www.bruxelles.be](http://www.bruxelles.be)

Un modo di dare sostegno e nel contempo incrementare la visibilità dei contributi delle persone LGBT alla vita sociale e culturale della città consiste nell'inserire i nomi di figure e fatti storici attinenti alla realtà LGBT nella toponomastica urbana: dare il nome a strade e piazze, erigere monumenti, affiggere targhe commemorative di eventi importanti, ecc. Lo scopo è rendere visibile il contributo delle persone LGBT nel territorio comunale e, col tempo, anche commemorare o organizzare eventi in ricordo delle aggressioni, persecuzioni e forme di discriminazione da loro subite.

#### Monumento contro l'omofobia a Sitges (Spagna)

Il 5 ottobre 1996, varie associazioni LGBT catalane scesero in strada a Sitges per chiedere la cessazione delle persecuzioni contro le persone gay e lesbiche da parte della polizia locale. I dimostranti subirono minacce da parte dei gruppi di estrema destra e dimostrazioni di ostilità ad opera di parte della cittadinanza. Dieci anni dopo, il Comune di Sitges decise di commemorare l'accaduto erigendo un monumento a forma di triangolo rovesciato di colore rosa sul terzo molo della spiaggia di Sitges. Il monumento reca la scritta «Sitges contro l'omofobia. Mai più. 5 ottobre 1996-2006».

Ovviamente, il sostegno fornito alle associazioni LGBT non si deve limitare alla celebrazione di particolari eventi e, in realtà, sono molti i comuni che offrono un supporto economico alle associazioni LGBT affinché queste possano sviluppare e attuare i propri progetti. L'attivismo può essere incoraggiato tramite la distribuzione di volantini e promuovendo le attività delle associazioni LGBT presso i servizi comunali (centri culturali, biblioteche, impianti sportivi, ecc.).

#### Gestione dei bisogni LGBT da parte delle ONG, a Colonia (Germania)

A Colonia, i bisogni delle persone LGBT sono gestiti principalmente da ONG, finanziate e concettualmente promosse a diversi livelli di governo al fine di sostenere e rafforzare il coinvolgimento dei cittadini. Si ritiene che questo approccio dal basso verso l'alto sia la scelta migliore poiché permette ai diretti interessati di identificare ed esprimere i propri bisogni nati da esperienze di vita reale. Il risultato di tutto ciò, sul lungo periodo, è stato che le organizzazioni delle comunità LGBT sono state fondate da persone intenzionate a combattere la discriminazione e a dimostrare il proprio impegno nei confronti dei diritti LGBT. Gran parte del lavoro è svolto da volontari. Per ulteriori informazioni: [www.stadt-koeln.de](http://www.stadt-koeln.de).

Un ulteriore livello di collaborazione con le associazioni LGBT consiste nel riconoscerle come entità rappresentative le cui opinioni devono essere tenute in considerazione nelle aree di loro competenza. Alcuni comuni si tengono in contatto con i rappresentanti di tali associazioni in relazione ad argomenti specifici, mentre altri incoraggiano la creazione di comitati partecipativi permanenti che raccolgano gli esponenti delle

diverse prospettive dell'attivismo locale, al fine di stabilire le priorità e di coinvolgerli nelle fasi di progettazione e valutazione delle politiche comunali.

#### **La Mappa LGBT della città di Parigi (Francia)**

Il Comune di Parigi ha pubblicato la prima mappa LGBT della città. La cartina, distribuita gratuitamente e disponibile in lingua francese e inglese, contiene informazioni sulle organizzazioni attive in città, una guida dei locali LGBT, informazioni su prevenzione e diagnosi dell'HIV e di altre MST, un calendario dei principali eventi LGBT e informazioni sul trasporto pubblico. Per ulteriori informazioni: [www.skopik.fr](http://www.skopik.fr).

### 3.3 Informazione

Un modo per aumentare la visibilità delle persone LGBT e di fornire informazioni utili consiste nel diffondere le informazioni tramite gli uffici dei servizi comunali per il pubblico, il sito *web* del comune, le linee telefoniche di informazione e assistenza (cfr. la buona prassi 15) e le pubblicazioni del comune. I comuni di varie città hanno aperto centri di informazione specifici per le persone LGBT o centri di risorse per i collettivi LGBT (cfr. la buona prassi 32).

#### Centro di informazione e consulenza «Cigale» (Lussemburgo)

Fondato nel 2002 sulla base di un accordo con il Ministero degli Affari Familiari e dell'Integrazione del Lussemburgo, «Cigale» (*Centre d'Information Gay et Lesbien*) è un centro di informazione e consulenza. Con il supporto di un educatore qualificato, fornisce uno spazio protetto per le persone di qualsiasi età, per chi ha bisogno di un sostegno prima del *coming out*, per chiunque voglia informazioni e abbia bisogno di un luogo sicuro e riservato per attività ricreative. Dedicato principalmente alle tematiche del *coming out* e alle attività ricreative, fornisce consulenza e attività educative nelle scuole e nei centri per i giovani, e ha anche ampliato le proprie attività per includervi le consulenze anonime *on-line*. Per coadiuvare gli sforzi dei cittadini LGBT e per rafforzare la consapevolezza delle tematiche LGBT, in particolare tra i giovani, «Cigale» incoraggia le scuole e gli insegnanti ad inserire aspetti significativi dell'omosessualità in varie materie curriculari. Per ulteriori informazioni: [www.cigale.lu](http://www.cigale.lu)

#### Centri di informazione a Lugo, Siviglia e Vitoria (Spagna)

Le città spagnole di Lugo, Siviglia e Vitoria hanno aperto centri di servizi e informazioni per le persone LGBT. Obiettivi dei centri, che forniscono servizi a chi vi accede di persona oppure telefonicamente o tramite internet, è migliorare la visibilità della comunità, promuovere l'integrazione e collaborare con la rete cittadina di associazioni LGBT. Per ulteriori informazioni: [www.servicioenfasis.blogspot.com](http://www.servicioenfasis.blogspot.com); [www.puntovisible.blogspot.com](http://www.puntovisible.blogspot.com) e [www.mediacionLGBTlugo.blogspot.com](http://www.mediacionLGBTlugo.blogspot.com)

La gestione e gli obiettivi di questi centri di informazione variano da una città all'altra; alcuni uffici, per esempio, non si propongono di fornire informazioni di carattere generale e si sono specializzati nel trattare con le vittime di discriminazioni in quanto persone LGBT. In taluni casi, l'ufficio è parte integrante della struttura dell'amministrazione locale, mentre in altri casi gli uffici di questo tipo sono gestiti dalle associazioni LGBT con l'appoggio dell'amministrazione (cfr. la buona prassi 14).

#### Progetto di consulenza legale contro le discriminazioni del Comune di Bologna (Italia)

Il Comune di Bologna ha istituito tre *infopoint*, con la collaborazione delle realtà associative, per fornire consulenze legali contro le discriminazioni su orientamento sessuale e identità di genere. Il fine consiste nel diffondere la conoscenza delle forme di discriminazione dando accesso a informazioni e la protezione che deriva dalla consapevolezza dei propri diritti. Per ulteriori informazioni: [www.iperbole.bologna.it/politichedelledifferenze](http://www.iperbole.bologna.it/politichedelledifferenze)

### Ufficio Antidiscriminazione di Barcellona (Spagna)

L'Ufficio Antidiscriminazione è un servizio offerto dalla Direzione dei Diritti Civili del Comune di Barcellona per promuovere i diritti umani, assicurare l'uguaglianza di tutti i cittadini e combattere qualsiasi forma di discriminazione, incluse quelle basate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. Oltre a prestare assistenza ai cittadini che sono stati oggetto di discriminazione in prima persona, l'ufficio fornisce servizi di consulenza psicologica, consulenza legale, risoluzione dei conflitti e formazione. Per ulteriori informazioni: [www.bcn.cat/ond](http://www.bcn.cat/ond)

In alcune città sono stati creati centri che oltre a fornire servizi e informazioni servono da luoghi di incontro per le associazioni LGBT (cfr. la buona prassi 13).

### 3.4 Crimini motivati dall'odio e incitamento all'odio

**N**on tutti i paesi UE riconoscono nel proprio codice penale i crimini a sfondo omofobico o transfobico (vedi il punto 2.1.2), ma anche in questa evenienza, le amministrazioni locali possono e devono combattere l'incitamento all'odio e i reati contro le persone transgender, lesbiche, gay e bisessuali. Per combattere la violenza anti-LGBT è importante farsi un'idea più precisa dei motivi e dei fattori che inducono le persone e compiere questo tipo di aggressioni. Ed è questo il motivo per cui alcune autorità locali collaborano a progetti di ricerca volti ad acquisire una conoscenza più approfondita delle cause della violenza contro le persone LGBT (cfr. la buona prassi 17).

Nel corso della presente ricerca sono emerse numerose esperienze da parte di amministrazioni locali nella lotta contro i crimini motivati dall'odio e l'incitamento all'odio. Si può fare una distinzione tra i provvedimenti che possono essere adottati dall'amministrazione locale in senso generale e le questioni di stretta pertinenza delle forze di polizia locale. Le amministrazioni locali possono rilasciare dichiarazioni ufficiali, condurre campagne o approvare regolamenti che proibiscono e sanzionano le discriminazioni contro le persone LGBT nei luoghi pubblici e presso i servizi pubblici del comune (cfr. le buone prassi 12 e 16).

#### Dichiarazione del Comune di Manresa (Spagna)

Nel giugno 2009, il Comune di Manresa ha approvato una mozione con cui la cittadina catalana si impegna a sostenere i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali. Manresa si dichiara città rispettosa della diversità sessuale «e contraria alla discriminazione» basata su orientamento e/o identità sessuale. Inoltre, una bandiera arcobaleno è stata esposta sulla facciata del palazzo comunale nel fine settimana dal 26 al 28 giugno.

La formazione degli agenti di polizia è il primo passo verso l'integrazione della prospettiva LGBT tra le forze di polizia locale (cfr. le buone prassi 18 e 19). E' essenziale che non ci si limiti a corsi di formazione una tantum o a corsi facoltativi: saper contrastare e prevenire l'omofobia e la transfobia deve essere un elemento integrale dei normali programmi di formazione obbligatori.

### Corso di formazione sui crimini motivati dall'odio per le diversità rivolto alle forze di polizia locali della Svezia meridionale

Sulla base di un processo diagnostico fu rilevato che la polizia locale della Svezia meridionale aveva bisogno di una migliore conoscenza dei crimini motivati dall'odio e della discriminazione di cui sono vittime le persone LGBT. Con l'obiettivo di migliorare la risposta a queste problematiche, la polizia locale della Svezia meridionale, in collaborazione con le associazioni locali LGBT e con il contributo economico dell'Unione Europea, ha organizzato un corso di formazione finalizzato ad aumentare la consapevolezza delle forme di discriminazione praticate contro le persone LGBT e dei crimini motivati dall'odio per le diversità.

### Progettare e sperimentare modelli formativi innovativi sulle tematiche LGBT per il corpo di polizia municipale di Torino (Italia)

Nel quadro del progetto AHEAD e in collaborazione con i *partner* locali, il Servizio LGBT del Comune di Torino ha progettato e sperimentato modelli di formazione innovativi (cfr. la buona prassi 24). Uno dei corsi di formazione, della durata di 14 ore, è stato rivolto alla polizia municipale, e in particolare agli agenti del Nucleo di Prossimità e del Nucleo di Investigazioni Scientifiche e Tecnologie. Finalità della formazione: acquisire conoscenze sulle tematiche relative all'identità sessuale, saper riconoscere e comprendere gli stereotipi e i pregiudizi basati sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, sapere come prevenire e come agire di fronte a situazioni di discriminazione a carattere omofobico o transfobico. Per ulteriori informazioni: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

Oltre a promuovere un approccio più corretto verso le vittime di discriminazione e di aggressioni di questo genere, la formazione deve essere rivolta ad eliminare qualsiasi atteggiamento e comportamento eterosessista eventualmente espresso dai partecipanti in base all'ipotesi che tutti i presenti siano eterosessuali. Un clima libero da sentimenti di omofobia, transfobia e eterosessismo tra le forze di polizia consente alle persone LGBT di provare una sensazione di appartenenza alla comunità della polizia locale e quindi crea le condizioni appropriate per favorire la scelta del *coming out* tra gli agenti donna e uomo.

Sono gli stessi agenti LGBT, appartenenti ai diversi corpi di polizia, le persone che si trovano nella posizione ideale per guidare le operazioni relative a omofobia e transfobia. In vari paesi dell'Unione Europea, gli agenti LGBT hanno costituito associazioni specifiche in grado di offrire un servizio di consulenza alle forze di polizia locale che vogliono integrare la prospettiva LGBT nel proprio lavoro.

Si è appurato che in varie città una percentuale significativa delle aggressioni a sfondo omofobico e transfobico avviene sui mezzi di trasporto pubblico. Se le cose stanno così, è necessario promuovere interventi di formazione specifici sulla discriminazione contro le persone LGBT per il personale del trasporto pubblico e per le guardie di sicurezza (in servizio su metropolitana, autobus, tram, ecc.).

Un modo di affrontare le aggressioni e le forme di discriminazione omofobiche e transfobiche consiste nell'integrare la lotta contro questi fenomeni nelle misure già in atto per contrastare le discriminazioni basate sull'odio (per esempio, la xenofobia, l'antisemitismo, ecc.).

Un problema comune rilevato da molti agenti di polizia è che i reati ispirati dall'odio per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere spesso non sono denunciati in quanto le vittime non hanno dichiarato la propria situazione, o perché esse temono di non essere trattate con rispetto dagli agenti, o ancora perché provano un senso di colpa avendo a loro volta interiorizzato i sentimenti di omofobia o transfobia. Per incrementare il tasso di denunce dei reati in questione, si possono creare materiali *ad hoc*, rivolti alle persone LGBT, e si possono stabilire contatti con le associazioni LGBT e con i luoghi di incontro. Parallelamente, si possono istituire canali di comunicazione per facilitare la denuncia delle aggressioni omofobiche da parte di terzi. In effetti, i programmi che incoraggiano le denunce sembrano avere molto successo nell'aumentare il numero di denunce relative ai crimini ispirati dall'odio.

Un altro problema che è stato rilevato è il fatto che i reati a sfondo omofobico e transfobico non sono registrati come tali, dando luogo alla carenza di informazioni su questo tipo di crimini. Per ovviare al problema in esame, la polizia locale potrebbe creare dei sistemi di aggregazione dei dati su questo tipo di aggressioni e questi fenomeni di discriminazione, organizzati in base a motivazione, tipo di crimine e monitoraggio effettuato. Tali dati fornirebbero indicazioni su quali siano i gruppi più vulnerabili e consentirebbero la messa a punto di politiche contro queste aggressioni, formulate sulla scorta di informazioni più dettagliate e più credibili raccolte localmente.

Per quanto riguarda il pattugliamento dei luoghi dove gli uomini hanno incontri sessuali spesso anonimi (parchi, bagni pubblici, ecc.) si raccomanda il non intervento da parte della polizia se non in presenza di attività illegali. In ogni modo, il servizio di pattugliamento può essere opportuno come misura preventiva per scongiurare i reati, come ad esempio il furto, che possono verificarsi in posti di questo tipo.

## 3.5 Famiglia

Per quanto riguarda la sfera familiare, ci sono tre aree principali di intervento. Per prima cosa, è possibile integrare le tematiche LGBT nelle politiche per la famiglia già in via di definizione e attuazione. Si tratta di prendere in considerazione le esigenze e le situazioni delle famiglie formate da genitori LGBT e di dare supporto alle famiglie in cui insorgono conflitti in quanto uno dei membri del nucleo familiare (di qualsiasi generazione) ha scelto di dichiarare la propria omosessualità o transessualità attraverso il *coming out* (cfr. la buona prassi 20).

### Attività di mediazione familiare svolte nella provincia di Napoli (Italia)

Il Comune di Caivano (Napoli) ha sviluppato un progetto di mediazione familiare, che comprende le tematiche LGBT, inteso a ridurre la conflittualità in ambito familiare tramite incontri e un servizio gratuito di consulenza legale erogato in un quartiere cittadino. Il Comune di Nola (Napoli) ha messo a punto un progetto a supporto delle famiglie con interventi finalizzati a coadiuvare i genitori, rafforzare la competenza familiare, fornire sostegno psicologico e servizi di consulenza legale e di orientamento scolastico che riguardano anche le tematiche LGBT.

### Progettare e sperimentare modelli formativi innovativi sulle tematiche LGBT per i servizi per le famiglie (Centro per le Relazioni e le Famiglie del Comune di Torino) (Italia)

Nel quadro del progetto AHEAD e in collaborazione con i *partner* locali, il Servizio LGBT del Comune di Torino ha progettato e sperimentato modelli di formazione innovativi (cfr. la buona prassi 24). Uno dei corsi di formazione, della durata di 16 ore, è stato rivolto al personale del Centro per le Relazioni e le Famiglie, che costituisce un punto di riferimento per i cittadini e per i servizi che si occupano di politiche per la famiglia. Finalità della formazione: acquisire conoscenze sulle tematiche relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere, saper riconoscere le analogie e le differenze degli utenti LGBT rispetto a quelli eterosessuali, migliorare le competenze relazionali con gli utenti LGBT e i loro familiari, favorire la collaborazione e il rispetto. Per ulteriori informazioni: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

Una seconda area di intervento è la promozione di un ambiente familiare sicuro e in grado di fornire supporto per i minori LGBT, attuata organizzando incontri su questi temi con i genitori, nell'ambito, ad esempio, delle associazioni dei genitori delle scuole o delle istituzioni comunali.

### Condizioni di vita delle famiglie arcobaleno a Colonia (Germania)

Si tratta di un progetto di ricerca in due fasi che analizza vari aspetti delle condizioni di vita delle famiglie arcobaleno residenti a Colonia attraverso studi quantitativi e qualitativi. Lo studio si prefigge due obiettivi di base. La prima parte elabora una valutazione socio-demografica delle famiglie LGBT, intesa a stabilire il numero e la diversità delle costellazioni familiari. La seconda parte riguarda le condizioni di vita e documenta aspetti quali le sfide particolari, le esperienze positive, le situazioni critiche e i conflitti, le esigenze delle famiglie, le risorse esistenti (organizzazione governative e non governative) e le relative richieste, affiliazioni e appartenenza a reti organizzate autonomamente. Lo studio si propone di valutare in che misura l'ambiente di Colonia sia favorevole alle famiglie e di evidenziare il potenziale di sviluppo di azioni a favore delle famiglie LGBT. Per ulteriori informazioni: [www.rubicon-koeln.de](http://www.rubicon-koeln.de)

Infine, le esperienze vissute delle famiglie con genitori omosessuali o transessuali possono acquisire maggiore visibilità grazie a campagne di sensibilizzazione o ad attività quali la narrazione di storie o altre forme culturali rivolte ai minori che illustrino la pluralità dei modelli di famiglia. Ne deriverà una maggiore consapevolezza della natura sempre più diversa delle strutture delle famiglie di oggi e, nel contempo, questi interventi serviranno a favorire un clima di rispetto nei confronti dei figli di famiglie con genitori LGBT.

**Distribuzione del documentario «*Homo baby boom*», con guida per il docente, a tutte le scuole di Gavà e di Vilanova i la Geltrú (Spagna)**

I Comuni di Gavà e di Vilanova i la Geltrú hanno distribuito a tutte le scuole dei rispettivi territori il documentario sulle famiglie con genitori dello stesso sesso prodotto dalla Associazione delle Famiglie Lesbiche e Gay della Catalogna. Il documentario era accompagnato da una guida per gli insegnanti con attività da svolgere in classe. Obiettivo dell'iniziativa era migliorare la visibilità della situazione sociale delle madri lesbiche e dei padri gay, e anche la situazione dei loro figli, presentando immagini della vita di tutti i giorni di queste famiglie.

## 3.6 Istruzione

Le scuole dovrebbero essere un posto sicuro per tutti gli studenti quale che sia il loro orientamento sessuale o la loro identità di genere. La sfida principale, quindi, consiste nel combattere le aggressioni sistematiche di cui sono oggetto le persone LGBT e nel promuovere il rispetto nei confronti della diversità sessuale e di genere, in modo da consentire ai giovani di costruire la propria sessualità e identità di genere in un ambiente propizio e rispettoso.

Per realizzare tale obiettivo è necessario che il corpo insegnante e gli altri professionisti che operano nella scuola ricevano la formazione che consenta loro di capire la reale situazione vissuta dai minori LGBT e dia loro i mezzi per individuare e contrastare le aggressioni e le discriminazioni di cui sono oggetto questi giovani (cfr. le buone prassi 24 e 25). Oltre che nei corsi di formazione periodici, questi argomenti dovrebbero essere incorporati sistematicamente nella formazione degli insegnanti e nella loro attività didattica, in quanto il rispetto per la diversità e un ambiente libero dalla violenza omofobica e transfobica devono essere intesi come presupposti fondamentali di tutti gli istituti scolastici.

### **Comune di Firenze (Italia): Le chiavi della città – Da Giove e Giunone, da Barbie a Ken**

Corso di formazione per insegnanti (6 ore) e studenti (8 ore) presso le scuole secondarie di secondo grado su stereotipi di genere, diversità, discriminazione, bullismo omofobico, pari opportunità. Il progetto individua collegamenti interdisciplinari con le principali materie e si avvale di tecniche didattiche partecipative e esperienziali. Per ulteriori informazioni: <http://www.chiavidellacitta.it/index.php/progetti/formazione-alla-cittadinanza/70-cod-25-da-giove-e-giunone-a-barbie-e-ken>

Allo scopo di favorire un'azione efficace contro il bullismo, si devono stabilire opportuni protocolli che definiscano le misure da attuare. Quando i responsabili degli istituti scolastici si trovano di fronte a casi di aggressione, è meglio non ricorrere ad una semplice ammonizione, ma abbinare il biasimo con sessioni di mediazione. Inoltre, nella stessa ottica, si dovrebbe evitare di enucleare il problema occupandosi unicamente delle vittime e degli aggressori, prendendo invece spunto dall'incidente per affrontare il tema del rispetto per la diversità sessuale e di genere in senso lato nell'ambito dell'istituto.

Quale che sia l'accaduto, qualsiasi azione intrapresa come reazione a questo tipo di aggressioni deve essere gestita con la massima delicatezza, fornendo i consigli appropriati e tenendo presente che i provvedimenti adottati non dovrebbero avere effetti negativi sulla vittima.

Il coinvolgimento diretto di tutta la comunità scolastica è fattore cruciale per porre fine a questo tipo di aggressioni, in quanto la sensazione di essere soli e i sentimenti di umiliazione e di vergogna provati dalle vittime possono impedire loro di denunciare l'incidente; inoltre, le aggressioni spesso si verificano in luoghi dove non sono presenti figure autorevoli. L'obiettivo di combattere e sradicare l'omofobia e la transfobia può essere integrato nei provvedimenti adottati per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne negli istituti scolastici. Tali questioni possono anche essere sollevate nelle discussioni e durante i seminari condotti dalle associazioni LGBT o da esperti in materia, rivolti a studenti, insegnanti e genitori, anche separatamente (cfr. la buona prassi 23).

**Conferenza dal titolo «Bullismo a scuola. E' pericoloso essere <diversi>? Orientamento sessuale e diversità nelle scuole» presso il Comune di Vienna (Austria)**

La conferenza di un giorno tenutasi a Vienna nel 2009 sul fenomeno del bullismo nelle scuole motivato dalla diversità ha visto la partecipazione di più di 220 persone provenienti da Austria, Italia, Germania e Ungheria. Gli argomenti trattati erano: la riduzione di omofobia ed eterosessismo; la sensibilizzazione sulle tematiche LGBT tra gli insegnanti e quanti lavorano con i minori; rendere le scuole un luogo sicuro anche per le persone LGBT e per gli studenti che sono differenti in ragione di qualsiasi tipo di diversità. Per ulteriori informazioni: <http://www.wien.gv.at/queerwien/>

Un'ulteriore linea di intervento consiste nell'inserire nei programmi di studio argomenti relativi all'orientamento sessuale e all'identità di genere e alle famiglie formate da persone dello stesso sesso, e nel costruire rappresentazioni positive delle persone LGBT (Tákacs, 2006: 34). Queste tematiche, oltre a essere trattate nei corsi di educazione sessuale, dovrebbero essere inserite in tutte le materie e anche negli obiettivi e nelle attività inter-curricolari delle scuole (cfr. le buone prassi 21 e 22).

## 3.7 Occupazione

Il bando per progetti di ricerca a cui è stato rivolto il progetto AHEAD escludeva le tematiche relative all'occupazione, in quanto già coperte dai bandi relativi ad altri progetti; di conseguenza, l'argomento non viene trattato specificatamente in questa sede. Tuttavia, dato che l'accesso al mercato del lavoro e la presenza sul medesimo sono aspetti cruciali, si riportano nel seguito alcune raccomandazioni in merito unitamente ad alcuni esempi di buone prassi finalizzate a combattere le discriminazioni di carattere omofobico e transfobico sul posto di lavoro.

Una raccomandazione riguarda l'organizzazione di interventi formativi sulla diversità sessuale e di genere presso i sindacati, le aziende e il personale dei servizi per il lavoro dei comuni. Tali interventi dovrebbero vertere sulla lotta contro le discriminazioni vissute dalle persone LGBT, che impediscono loro di dichiarare il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere, o le escludono direttamente dal mercato del lavoro.

### Progettare e sperimentare modelli formativi innovativi sulle tematiche LGBT per chi opera nel campo dell'inclusione sociale (Centri per l'Impiego della Provincia di Torino) (Italia)

Nel quadro del progetto AHEAD e in collaborazione con i *partner* locali, il Servizio LGBT del Comune di Torino ha progettato e sperimentato modelli di formazione innovativi (cfr. la buona prassi 24). Uno dei corsi di formazione, della durata di 16 ore, era rivolto alle referenti di parità dei Centri per l'Impiego della Provincia di Torino con particolare attenzione all'inclusione sociale e lavorativa delle persone LGBT. Finalità della formazione: accrescere le conoscenze sulle tematiche relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere; raccogliere maggiori informazioni sulle risorse locali al fine di implementare la rete; individuare gli strumenti operativi per realizzare un contesto inclusivo. Per ulteriori informazioni: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

Come si è visto nel capitolo precedente, l'esclusione dal mercato del lavoro è uno dei problemi principali che le persone transgender si trovano a dover affrontare. A questo proposito, un provvedimento efficace consiste nell'inserire queste persone tra i *target* prioritari delle politiche attive per l'occupazione attuate dai comuni. Nel contempo, è essenziale sviluppare strategie intese a promuovere la formazione professionale per le persone transgender, in specie per le donne, che si ritrovano escluse dal mercato del lavoro. La formazione si può dimostrare un mezzo particolarmente utile per le donne transgender che lavorano nel mercato del sesso e vorrebbero avere opportunità professionali alternative.

## 3.8 Salute

La competenza dei comuni in fatto di sanità pubblica può variare in misura anche significativa da un comune all'altro, a seconda delle dimensioni del territorio o del paese, e di conseguenza alcune delle raccomandazioni esposte nel seguito potrebbero non valere in tutti i casi.

Il primo passo consiste nell'erogare formazione al personale sanitario, ovvero agli infermieri, ai medici, ecc., che spesso condividono stereotipi sulle persone LGBT o più semplicemente non si rendono conto della situazione in cui si trovano a vivere queste persone, cosa che può avere effetti negativi sull'attenzione che esse ricevono dal punto di vista delle cure mediche. Uno degli obiettivi di tali corsi formativi deve essere la necessità di creare un clima in cui le persone LGBT possano sentirsi al sicuro e possano parlare apertamente del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere, in particolare per quanto riguarda gli aspetti connessi con la salute. Di conseguenza, è importante che i professionisti del settore sanitario siano percepiti come persone senza pregiudizi, consapevoli della diversità sessuale o di genere dei pazienti, il che significa, tra l'altro, non dare per scontato che ogni paziente sia eterosessuale (cfr. la buona prassi 26).

### **Progettare e realizzare corsi di formazione per promuovere la consapevolezza sulle tematiche LGBT, rivolti agli operatori dei consultori familiari di Torino (Italia)**

Nel 2008, in collaborazione con l'ASL (l'Azienda Sanitaria Locale) di Torino e l'Associazione Nazionale Arcigay, il Servizio LGBT del Comune di Torino ha realizzato un corso di formazione della durata di 14 ore sui temi dell'orientamento sessuale destinato al personale dei consultori familiari, e in particolare a chi svolge attività attinenti alla salute e all'educazione sessuale nelle scuole. L'obiettivo della formazione era fornire strumenti adeguati per la salvaguardia della salute bio-psico-sociale delle persone non eterosessuali. Nel 2009 è stata realizzata un'attività formativa sui temi dell'identità di genere. Per ulteriori informazioni: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

Nel caso delle persone transgender, è importante stabilire un protocollo *ad hoc* che garantisca il rispetto dell'identità di genere e del nome scelto e assicurarsi che il personale sanitario sia a conoscenza della gamma di trattamenti medici possibili per il cambiamento di sesso.

Un altro approccio consiste nell'introdurre la prospettiva LGBT nelle organizzazioni che operano nel campo dell'educazione sessuale, della contraccezione, della pianificazione familiare e della sessualità, ecc.

### Congresso nazionale organizzato dalla Società Italiana di Pediatria (Italia)

Nel 2009, in collaborazione con il Servizio LGBT del Comune di Torino, l'Unità Pari Opportunità per Tutti della Regione Piemonte e il Coordinamento Torino Pride GLBT, la Società Italiana di Pediatria ha organizzato un congresso nazionale sul tema «Identità di Genere e Orientamento Sexuale nell'Infanzia» rivolto ai pediatri, agli psicologi dell'età evolutiva, agli operatori della scuola, della sanità e dei servizi sociali. Obiettivo era offrire un'opportunità di aggiornamento e di riflessione su temi relativi all'identità di genere e all'orientamento sessuale nell'infanzia. Per ulteriori informazioni: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

Prescindendo dai piani regionali e nazionali contro l'HIV/AIDS, è possibile contrastare la discriminazione contro le persone HIV positive anche a livello comunale, dando supporto e visibilità all'impegno del comune nella lotta contro la diffusione della malattia. Questo può concretizzarsi sotto forma di prese di posizione pubbliche, campagne di sensibilizzazione, o eventi simbolici come la Giornata Mondiale per la Lotta contro l'AIDS che si celebra il 1° dicembre (cfr. la buona prassi 27). La lotta contro la discriminazione nei confronti delle persone HIV positive può prendere l'avvio con la definizione da parte del comune di uno specifico protocollo delle azioni di supporto per i lavoratori HIV positivi.

Attualmente, ferve il dibattito tra quanti ritengono che le campagne di prevenzione dell'AIDS debbano essere rivolte specificatamente agli uomini che hanno rapporti sessuali con uomini (MSM) e chi invece ritiene che il problema vada affrontato in senso lato, in quanto concentrare l'attenzione sugli uomini MSM potrebbe avere effetti stigmatizzanti. Alcune città europee, oltre alla campagne generali di sensibilizzazione, sono a favore di campagne di prevenzione rivolte agli uomini MSM in vista del fatto che l'andamento e le modalità di diffusione dell'infezione differiscono in misura significativa in questo ambito (cfr. la buona prassi 28).

Per quanto riguarda le infezioni sessualmente trasmissibili, è anche importante monitorare le epidemie per poterle controllare l'impatto e continuare a sostenere e promuovere la ricerca sui rischi specifici per la salute delle persone LGBT.

### 3.9 Istituzioni religiose

Si possono intraprendere varie iniziative a livello comunale che leghino la religione con il rispetto della diversità sessuale e di genere. Per esempio, si possono creare dei *forum* per discutere e riflettere in merito alle reali esperienze di vita delle persone LGBT appartenenti a diverse fedi religiose. Ciò è essenziale a causa della notevole influenza esercitata dai leader religiosi nel trasmettere i valori alle rispettive comunità, e per fare sì che i credenti LGBT possano sentirsi accettati e non debbano vivere la contraddizione tra le loro convinzioni religiose e la loro sessualità/identità di genere.

#### Gruppo di lavoro interconfessionale di Barcellona (Spagna)

Si tratta di un'iniziativa coordinata dall'Ufficio Affari Religiosi del Comune di Barcellona attuata nell'ambito del Piano Comunale per il collettivo LGBT. Obiettivo dell'iniziativa è quello di favorire un *forum* di dialogo e di riflessione dove i rappresentanti (non necessariamente ufficiali) delle varie tradizioni religiose e spirituali possano analizzare le sfide attinenti all'integrazione delle persone LGBT nelle varie comunità religiose e proporre strategie basate sulle proprie risorse e sugli insegnamenti delle rispettive tradizioni religiose. Per ulteriori informazioni: [www.bcn.cat/dretscivils](http://www.bcn.cat/dretscivils)

Le associazioni delle persone credenti LGBT possono offrire consulenza alle amministrazioni locali e fungere da intermediari per lavorare con le comunità religiose sui temi della diversità sessuale e di genere.

### 3.10 Sport e tempo libero

Nel campo delle attività sportive, si deve contrastare il linguaggio transfobico e omofobico dal punto di vista della lotta contro il sessismo. A tale riguardo, la prospettiva LGBT può entrare a far parte della formazione degli arbitri, dei *manager* delle squadre e dei tecnici sportivi. Secondo la stessa metodologia seguita per creare un clima che scoraggia i commenti di ispirazione razzista sugli atleti, anche gli insulti omofobici e transfobici possono essere considerati comportamenti da sanzionare<sup>47</sup>. Queste campagne di sensibilizzazione non dovrebbero essere mirate esclusivamente alle persone direttamente coinvolte nell'attività sportiva (giocatori, allenatori, arbitri, ecc.) e dovrebbero invece essere rivolte anche ai tifosi in generale.

47. Nel Regno Unito, gli *steward* (personale delle società sportive che gestisce l'ordine durante le partite di calcio) sono addestrati a contrastare i commenti e i canti omofobici, ma hanno la facoltà di decidere di non intervenire a bloccare eventuali canti che vedono il coinvolgimento di una maggioranza degli spettatori, e la Lega Calcio Inglese non ha ancora realizzato una campagna specifica.

Un ulteriore motivo di preoccupazione è l'impatto dei valori trasmessi alle giovani generazioni durante le lezioni di educazione fisica. Spesso avviene che in queste attività scolastiche prevalga la logica sessista e in tal caso si possono combattere l'omofobia e la transfobia nella prospettiva della lotta contro le disuguaglianze e le differenze tra uomini e donne. Promuovere attività sportive miste (maschi e femmine) è un modo di dare visibilità a questa lotta.

Data la carenza di modelli di ruolo LGBT nel campo degli sport, si può offrire supporto alle iniziative delle associazioni LGBT e delle società sportive finalizzate a dare maggiore visibilità alle persone LGBT in questo campo (cfr. la buona prassi 29). Oltre ad agire a livello prettamente locale, varie città europee hanno ospitato manifestazioni sportive LGBT a livello europeo, come ad esempio gli *OutGames* o i *GayGames*.

Per quanto riguarda le attività del tempo libero per i giovani che si tengono al di fuori degli istituti scolastici, ad esempio nei centri per i giovani, nei centri *scout*, ecc., è possibile integrare la prospettiva di genere e LGBT in tutti i tipi e in tutte le fasi dei percorsi educativi. Ciò non vuol dire associare le tematiche di genere unicamente con le donne o rivolgersi solo ai giovani LGBT nell'affrontare le tematiche della diversità sessuale e di genere, ma significa piuttosto ripensare come il sistema normativo basato sul dualismo dei generi

influenze tutti. I percorsi educativi a questo riguardo devono essere adattati a seconda delle varie fasce di età e tenendo in debito conto gli interessi delle persone, in modo che siano significativi per la loro vita.

#### **Inserimento del *mainstreaming* di genere e LGBT nelle attività extracurricolari di bambini e ragazzi a Barcellona (Spagna)**

Si tratta di un progetto pilota attuato dal Comune di Barcellona e della *Escola Lliure El Sol*. Sono stati inseriti materiali su identità di genere, stereotipi, prevenzione di relazioni violente e transfobia nei programmi per gli istruttori che operano presso le organizzazioni giovanili. Il progetto perseguiva due obiettivi specifici: definire un modulo formativo di quattro ore da inserire nei programmi di formazione generale per gli istruttori e progettare i materiali didattici da usare nei corsi di formazione da parte di insegnanti e studenti.

### 3.11 Cultura e media

**N**ei comuni piccoli, l'amministrazione locale può intervenire sui mezzi di informazione in misura limitata, ma tutti i comuni dispongono di propri canali di comunicazione (bollettini informativi, riviste, pagine *web*, stazioni radio/canali televisivi municipali, ecc.) e tutti organizzano campagne di informazione. Il comune trasmette, più o meno consapevolmente, una serie di valori attraverso i canali di cui dispone, che possono servire a dare maggiore visibilità alle tematiche LGBT e a promuovere il rispetto nei confronti della diversità sessuale e di genere.

Nell'affrontare le tematiche LGBT è consigliabile ricercare consigli in merito alla terminologia da utilizzare onde assicurarsi che sia appropriata e rispettosa, e si deve anche fare attenzione ad evitare gli stereotipi nel riferirsi alle persone LGBT. Da vari anni, diverse organizzazioni LGBT di tutto il mondo hanno prodotto guide e codici ad uso dei giornalisti su come trattare le tematiche LGBT; ricordiamo a titolo di esempio la guida GLAAD (2010), e il manuale ABGLT (2009).

I punti di vista LGBT possono essere presentati e promossi in occasione di manifestazioni culturali, in cui le situazioni vissute dalle persone gay, lesbiche, transgender e bisessuali vengono inserite nella programmazione degli eventi (eventi specifici, mostre, itinerari storici, festival artistici, ecc.).

#### Progetto «*Lesbian Herstory*» a Budapest (Ungheria)

Per conto del Comune di Budapest, la Fondazione Pubblica Sociale di Budapest (insieme alla EEA e al programma *Norway Grants*) ha messo a disposizione i fondi che hanno finanziato il progetto «*Lesbian Herstory*» organizzato dalla Associazione Lesbica Labrisz nel 2008. Nel quadro di tale progetto fu realizzato nel 2009 un documentario intitolato «Gli anni nascosti» (90 min, regista: Mária Takács), basato sul racconto degli anni di segretezza fatto da undici donne ungheresi, sulle donne, l'amore, la famiglia, la felicità, il dolore – prima e dopo il cambiamento del regime politico avvenuto nel 1989. Il documentario fu anche presentato al Festival del Film Lesbico organizzato nell'ambito del Festival delle Identità Lesbiche LIFT nel 2009. Per ulteriori informazioni: [www.labrisz.hu](http://www.labrisz.hu)

Si sono verificati in anni recenti vari eventi relativi alla cultura LGBT, e in particolare i festival cinematografici LGBT, che spesso hanno goduto del sostegno delle amministrazioni comunali. Altri festival non si limitano ai film, ma comprendono altre aree artistiche e offrono un'occasione agli artisti LGBT di far conoscere il proprio lavoro (cfr. la buona prassi 31).

#### **Omovies - Festival cinematografico organizzato dal Comune di Napoli (Italia)**

Il festival cinematografico LGBT organizzato ogni anno dalle associazioni locali LGBT in collaborazione con il Comune di Napoli ospita seminari e conferenze con la partecipazione diretta dei registi. Le finalità sono: contribuire attraverso il cinema alla lotta contro l'omofobia e creare luoghi di incontro liberi dalla discriminazione e dal sospetto nei confronti delle differenze. Durante l'ultimo festival si è tenuto un concorso per selezionare il miglior corto contro il fenomeno del bullismo prodotto dalle scuole superiori. L'accesso al festival è gratuito per incoraggiare la partecipazione dei giovani. Per ulteriori informazioni: <http://www.omovies.it/>

Per quanto riguarda le biblioteche, si possono adottare semplici strategie quali mettere a disposizione, nelle biblioteche comunali, libri di consultazione di base sui temi LGBT, redigere guide di letture su omosessualità e transessualità, o inserire l'argomento tra gli eventi organizzati dalla biblioteca (i club di lettura, la lettura di fiabe per i bambini ...).

#### **Disponibilità di libri sui temi LGBT presso le biblioteche di Barcellona e Terrassa (Spagna)**

Le biblioteche pubbliche di queste due città hanno creato e catalogato raccolte speciali su questi argomenti. Le raccolte sono aggiornate periodicamente con la consulenza di esperti e sono rese pubbliche con il fine specifico di dare visibilità ai libri disponibili. Per ulteriori informazioni: [www.terrassa.cat/biblioteques](http://www.terrassa.cat/biblioteques); [www.bcn.cat/biblioteques](http://www.bcn.cat/biblioteques)

#### **Attività in collaborazione con le Biblioteche civiche del Comune di Torino (Italia)**

La collaborazione tra le Biblioteche civiche e il Servizio LGBT del Comune di Torino ha preso avvio nel 2002 con l'obiettivo di contribuire al superamento dei pregiudizi nei confronti dell'omosessualità e della transessualità che spesso influenzano il dibattito culturale e i comportamenti sociali. Tale collaborazione si traduce in azioni quali la distribuzione di informazioni sulle associazioni LGBT, la redazione di bibliografie sui temi LGBT, l'integrazione delle risorse documentarie delle Biblioteche civiche su questi argomenti, la promozione di iniziative sui temi LGBT nell'ambito della programmazione culturale delle biblioteche. Per ulteriori informazioni: <http://www.comune.torino.it/cultura/biblioteche>; <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt>

## 3.12 Persone transgender

Nella maggioranza dei casi, le persone transgender e in specie le donne sono particolarmente vulnerabili al rischio di esclusione dal mercato del lavoro, soprattutto se si evince chiaramente dal loro aspetto che sono transgender o se non hanno potuto cambiare i propri documenti ufficiali. Di fronte a queste difficoltà, molte donne transgender si rivolgono al mercato del sesso come unica opportunità di lavoro a cui possono accedere. Per favorire l'inclusione delle persone transgender nel mercato del lavoro, le autorità locali possono inserirle nei profili dei gruppi sociali prioritari all'interno delle politiche del lavoro e possono attuare provvedimenti di discriminazione positiva, ad esempio quando assumono il proprio personale o nella scelta dei criteri per l'affidamento di servizi a ditte esterne. Analogamente, si possono mettere a punto strumenti atti a fungere da linee guida sia per le autorità locali che per le aziende ai fini dell'effettivo inserimento lavorativo delle persone transgender (cfr. la buona prassi 34).

### Sportello ISELT del Comune di Torino per l'inclusione sociale e lavorativa delle persone transessuali (Italia)

Lo sportello ISELT (Inclusione sociale e lavorativa delle persone transessuali) è stato attivo a Torino dal 2003 al 2007. Lo sportello offriva un servizio di accoglienza e di consulenza finalizzato all'inclusione delle persone nella sfera sociale e nell'ambiente di lavoro. All'inizio del 2008, a fronte del numero sempre crescente e della varietà di richieste indirizzate allo sportello ISELT, la Città di Torino ha ritenuto più efficace concentrarsi sulla formazione del personale dei servizi per il lavoro e dei servizi sociali al fine di promuovere l'accesso diretto a tali servizi da parte delle persone transessuali e transgender. Dal 2008 pertanto lo Sportello è stato sostituito dal Coordinamento ISELT a cui continuano a collaborare le istituzioni e le associazioni che hanno partecipato al progetto originario. Per ulteriori informazioni: <http://www.irma-torino.it/it/index.php/iselts>

Per quanto riguarda il mondo delle aziende è essenziale orientare le opinioni dei rappresentanti sindacali e dei datori di lavoro nonché prevedere incentivi per le imprese che assumono persone transgender. L'assunzione di persone transgender potrebbe essere promossa nel quadro della responsabilità sociale delle imprese.

Quanto al mercato del sesso, si devono prevedere misure attive del lavoro per le donne transgender che cercano altre possibilità di impiego. Inoltre, si dovrebbero implementare garanzie di sicurezza e di accesso al sistema sanitario per le donne che lavorano in questo campo.

### Accordo sulla creazione di servizi per le donne transgender che cercano altre opportunità di impiego, Città di Barcellona (Spagna)

Il Comune di Barcellona ha sottoscritto un protocollo interno nell'ambito degli interventi mirati a realizzare programmi di servizi al pubblico, formazione e orientamento per le persone transgender così che possano accedere al mercato del lavoro. Inoltre, è prevista la firma di un contratto con un'associazione che si impegna a fornire corsi di formazione professionale per le donne transgender che vogliono smettere di lavorare nel mercato del sesso. Per ulteriori informazioni: [www.bcn.cat/dretscivils](http://www.bcn.cat/dretscivils)

La maggior parte dei paesi UE prevedono un iter complesso per il cambio del sesso e del nome sui documenti ufficiali, che richiede di sottoporsi ad un trattamento medico e psichiatrico che potrebbe protrarsi per anni (vedi il punto 2.1.2). Sebbene la normativa sul cambio del nome e del sesso riportati sui documenti ufficiali non rientri nell'ambito della competenza municipale, le amministrazioni locali possono lasciare che le persone transgender usino il nome scelto da loro in taluni documenti (invece del nome riportato sui documenti ufficiali). Tra gli esempi possiamo citare le banche dati delle biblioteche comunali, delle palestre, delle scuole di primo e secondo grado (cfr. la buona prassi 35).

Spesso le persone transgender incontrano particolari difficoltà nell'ottenere consulenze mediche e legali, informazioni sulla prevenzione dei rischi legati all'attività sessuale, fonti bibliografiche, ecc. Questa situazione può essere ovviata istituendo punti informativi o offrendo supporto ad associazioni transgender che si assumono il ruolo di punto di informazione o consulenza dove persone transgender svolgono un servizio di consulenza per altre persone transgender.

Gli edifici pubblici in cui gli utenti sono segregati per sesso (per esempio, gli spogliatoi delle palestre pubbliche) devono fornire alternative che impediscano alle persone transgender di sentirsi escluse o vulnerabili all'interno di tali strutture. Per esempio, un'opzione, che richiede il mutuo consenso, consiste nel permettere loro di utilizzare le aree destinate al genere prescelto, o in alternativa, nel predisporre aree alternative, come ad esempio cabine-spogliatoio individuali.

Come forma di reazione alla sensazione di esclusione provata dalle persone transgender negli impianti sportivi di New Forest (Regno Unito), si tennero sessioni di formazione per gli allenatori del centro e sia la palestra che la piscina furono aperte per un giorno ad uso esclusivo da parte delle persone transgender.

### 3.13 Persone anziane LGBT

**A**l momento è in corso un dibattito sull'opportunità di creare spazi appositi riservati alle persone anziane LGBT o se non si debba invece privilegiare la loro integrazione nelle strutture già esistenti e all'interno di queste combattere l'eterosessismo, l'omofobia e la transfobia. In realtà, le due alternative non si escludono a vicenda, ma costituiscono due linee di intervento che possono essere praticate contemporaneamente.

Nel complesso, le persone anziane LGBT restano al di fuori dei gruppi oggetto di interventi mirati, e ciò vale sia per le politiche pubbliche per gli anziani sia per le politiche rivolte in particolare alle persone LGBT. Questa situazione si è verificata poiché le politiche pubbliche per gli anziani sono spesso formulate secondo una logica eterosessista e poiché le politiche finalizzate alla lotta contro la discriminazione nei confronti delle persone LGBT spesso trascurano di considerare gli anziani. Quindi, la sfida a questo riguardo sta nell'includere il concetto di diversità sessuale e di genere nelle politiche locali per gli anziani e nell'introdurre la prospettiva dell'invecchiamento nelle politiche locali per la lotta alla discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

E' importante indagare tali realtà per ottenere una maggiore conoscenza delle esigenze specifiche di questo gruppo sociale, visto che, da un lato, in molti paesi europei non c'è una generazione visibile di persone anziane LGBT e, dall'altro, questo è un aspetto di cui persino l'attivismo LGBT si occupa ben poco.

In molti casi, le persone anziane LGBT spiegano di voler tenere all'oscuro del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere i professionisti che si occupano di loro perché temono di essere rifiutate. Le persone anziane transgender, che, in molti casi, non possono nascondere la propria identità di genere, smettono persino di andare dal medico o non vogliono andare in una casa di riposo per paura di essere rifiutate. Per migliorare il modo con cui ci si prende cura delle persone anziane LGBT è opportuno che gli operatori dei centri diurni e delle case di riposo e quanti prestano assistenza domiciliare siano consapevoli di tale si-

tuazione e si occupino di queste persone in un'atmosfera di rispetto e di fiducia.

#### Formazione del personale delle case di riposo promossa dal Comune di Barcellona (Spagna)

Insieme alla *Fundació Enllaç*, il Comune di Barcellona ha preparato materiali didattici contenenti informazioni sulle effettive condizioni di vita delle persone anziane LGBT rivolti al personale che fornisce assistenza domiciliare agli anziani. Finalità della formazione: promuovere la conoscenza e il rispetto delle diversità sessuali e di genere. Il modulo formativo è accompagnato da materiali audiovisivi, e i fornitori di servizi al comune sono tenuti a includere il modulo nei programmi destinati al proprio personale. Per ulteriori informazioni: [www.bcn.cat/dretscivils](http://www.bcn.cat/dretscivils) e [www.fundacioenllac.cat](http://www.fundacioenllac.cat)

Le persone anziane LGBT spesso si sentono escluse sia dai centri per le persone LGBT sia dalle strutture per gli anziani. Tenendo presente questo, è opportuno creare appositamente per loro luoghi d'incontro sicuri, liberi dalle discriminazioni. Nel contempo, è importante inserire le tematiche LGBT negli eventi organizzati presso le strutture comunali che si rivolgono agli anziani (cfr. la buona prassi 36).

Per cercare di impedire la formazione di ghetti per gli anziani in generale e per le persone anziane LGBT in particolare, è opportuno adottare una logica inter-generazionale in cui le persone LGBT di tutte le età possano condividere le esperienze e esplorare le storie e le culture condivise<sup>48</sup>.

48. Nel Regno Unito, *Gendered Intelligence*, in collaborazione con Age UK, ha ideato una serie di interessanti progetti per riunire diverse generazioni di persone LGBT attraverso eventi artistici. Altro esempio proveniente dall'Inghilterra è l'organizzazione di eventi per creare spazi che consentano la condivisione di esperienze e la creazione di legami di amicizia in un'atmosfera informale e rilassata (cfr. la buona prassi 33).

#### Istituzioni favorevoli per le persone anziane LGBT a Nijmegen (Olanda)

Nel 2008 il Comune di Nijmegen ha avviato (in partenariato con ANBO, COC, Schorer e MOVISIE) un progetto, tutt'ora in corso di svolgimento, rivolto alle case di riposo e più in generale alle strutture per gli anziani. Tali case di riposo e strutture possono richiedere il marchio di qualità ufficiale *Roze Loper* (letteralmente: *Passe-partout rosa*) che denota un istituto dove si presta attenzione all'omosessualità, nel senso di essere aperti e sensibili alle esigenze delle persone anziane LGBT e dei loro familiari. Per ottenere il marchio di qualità *Roze Loper* le strutture e le case di riposo devono dimostrare espressamente la propria sensibilità nei confronti delle persone LGBT disponendo di personale formato specificatamente e avvalendosi di modulistica, di procedure e di codici di comportamento *ad hoc*. Gli esiti positivi sono premiati con un *Passe-partout rosa* su un'insegna ornamentale posta in prossimità dell'entrata della struttura in modo che tutti possano vederla. Nel 2009 erano già sei le case di riposo che si fregiavano del riconoscimento *Roze Loper* conferito dal Comune di Nijmegen. Per ulteriori informazioni: <http://www.rozezorg.nl/info/5/achtergrond>

### 3.14 Immigrazione e minoranze etniche

**G**li interventi in questo campo devono privilegiare la lotta contro l'omofobia e la transfobia nelle comunità di immigrati e tra particolari minoranze etniche, ma si devono anche indirizzare contro l'emergere della xenofobia tra le persone LGBT.

La prospettiva LGBT deve essere presentata nei servizi e nei centri di accoglienza per favorire l'integrazione degli immigrati. Ciò può prendere la forma di un discorso sul rispetto per la diversità sessuale e di genere da inserire nei materiali utilizzati durante gli incontri di prima accoglienza per gli immigrati che si tengono con regolarità presso molti comuni europei.

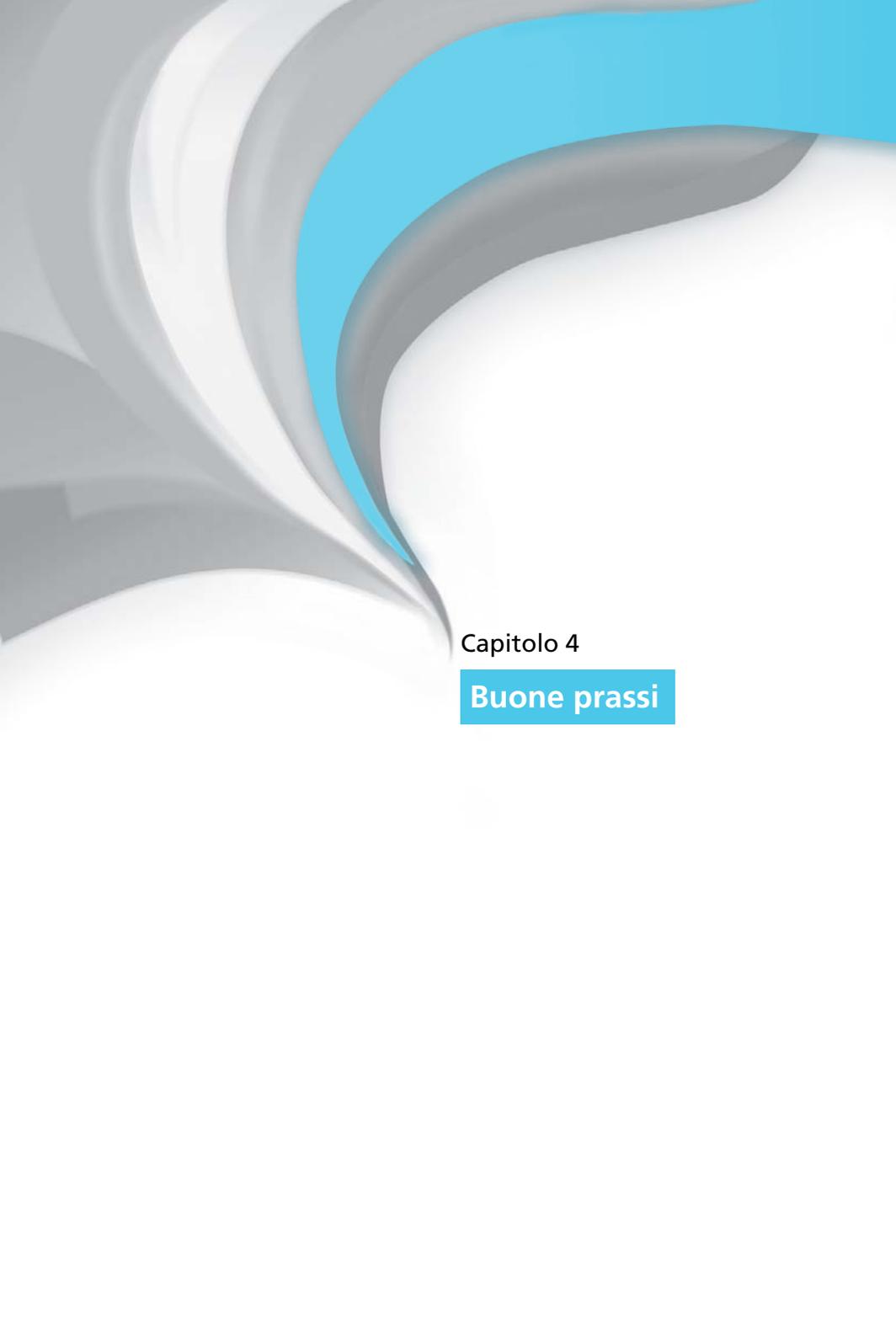
Promuovere progetti incentrati sul rispetto per la diversità sessuale e di genere tra le comunità di immigrati o le minoranze etniche può rappresentare un sistema particolarmente efficace per favorire l'evoluzione degli atteggiamenti. Le associazioni degli immigrati LGBT possono svolgere un ruolo attivo nel fornire supporto ai progetti di questo tipo.

#### La Biblioteca Vivente del Comune di Bologna (Italia)

Sotto la definizione di Biblioteca Vivente, persone di diverse etnie e rappresentanti di qualsiasi tipo di minoranza si presentano come libri umani di consultazione, narrando le proprie storie personali a coloro che vogliono decostruire gli stereotipi. L'iniziativa è sponsorizzata dal Consiglio Europeo come misura per contrastare i pregiudizi e gli stereotipi.

La situazione in cui vengono a trovarsi gli immigrati LGBT può essere particolarmente delicata e quindi è necessario prevedere programmi di formazione per gli operatori che entrano in contatto diretto con gli immigrati, in modo che sappiano dare loro consigli e orientamento in merito alle associazioni LGBT, ai centri di prevenzione e cura per l'HIV/AIDS, ai servizi di accoglienza per le persone transgender, ecc.

Allo stesso tempo, è importante mettere a punto provvedimenti atti a sradicare i discorsi a sfondo razzista e xenofobo che fanno presa tra le persone gay, lesbiche, transgender e bisessuali residenti, con l'obiettivo di contrastare gli stereotipi cui sono soggetti gli immigrati. Ciò richiede dare ampia visibilità al dibattito sulle esperienze delle persone LGBT, degli immigrati e degli appartenenti alle minoranze etniche.



Capitolo 4

**Buone prassi**



## 1 Formazione per i dirigenti dei Servizi

South Lanarkshire, Regno Unito

**Aree tematiche:** Amministrazione locale, formazione del personale, tutti i Servizi del Comune (istruzione, famiglia, inserimento sociale, immigrazione, ecc.).

**Sinossi:** La Giornata Internazionale Contro l'Omofobia (IDAHO) è stata scelta dal Comune di South Lanarkshire in Scozia per ospitare un incontro di formazione rivolto ai dirigenti, quali i Responsabili e i Direttori dei Servizi. L'evento è servito a sensibilizzare i dirigenti e il personale in merito ai bisogni degli utenti LGBT dei Servizi e ad offrire loro l'opportunità di riflettere sul livello raggiunto nel soddisfare tali bisogni e su come adempiere con maggiore efficacia agli obblighi assunti ai fini dell'uguaglianza. I formatori hanno creato uno spazio informale e favorevole al fine di discutere, riflettere e socializzare.

**Parole chiave:** Formazione, dirigenti, IDAHO, migliorare i Servizi del Comune.

**Attori:** I dirigenti dei Servizi comunali di tutti gli assessorati, Stonewall Scotland, la Fondazione Terence Higgins

**Beneficiari:** La comunità LGBT in quanto utenti dei Servizi, tutti gli assessorati del Comune, i sindacati, il Servizio Sanitario Nazionale, i Comuni di South Lanarkshire e di North Lanarkshire.

**Contatti:** Comune di South Lanarkshire (UK)  
Simon Cameron, Consigliere per le Diversità, Servizi per il Personale  
Simon.Cameron@southlanarkshire.gov.uk  
+44 – (0) 303 – 123-1015

### UNO SGUARDO D'INSIEME

Il Comune di South Lanarkshire in Scozia ha organizzato un evento di formazione rivolto al personale comunale, compresi i dirigenti quali i Responsabili e i Direttori dei Servizi. L'evento si proponeva di sensibilizzare i partecipanti in merito ai bisogni degli utenti LGBT dei Servizi e di rendere più adeguati i comportamenti dei dipendenti in modo da offrire Servizi migliori al pubblico. L'idea era di dare a tutti gli interessati un'opportunità di riflettere e di discutere su quanto viene fatto attualmente per soddisfare tali bisogni e come migliorare i Servizi del Comune a favore dei cittadini LGBT in un ambiente informale e favorevole. I formatori hanno anche provveduto a creare uno spazio informale e propizio, utile a pubblicizzare e celebrare la giornata IDAHO. Il significato di quest'azione è stato probabilmente il suo successo nell'attrarre la partecipazione di dirigenti così come di dipendenti.

Il motore principale dell'evento è stato il desiderio di rispondere all'esigenza da molti avanzata di creare un *Forum* per i dipendenti, utilizzando lo strumento del questionario. Si è ritenuto che fosse un modo appropriato per conoscere meglio le tematiche LGBT, confrontandosi con i malintesi e con i miti talvolta ripresi dai *media*.

### PUNTI DI FORZA

- L'incontro ha avuto successo ed è stato utile, portando alla formazione del *Forum* LGBT del Comune. L'evento si terrà annualmente, col supporto del *Forum* che dà valore aggiunto all'iniziativa.
- La partecipazione del personale a tutti i livelli è stata alta e la presenza dei Capi Servizio di vari settori è stata utile alla discussione. La natura interattiva della mattinata è stata a sua volta estremamente produttiva in quanto i partecipanti hanno potuto discutere e scambiare opinioni su quali siano le connotazioni di un ambiente sicuro.
- Un punto di forza, al di là della mera commemorazione della giornata IDAHO, pare dunque essere stata l'opportunità per i dirigenti di riflettere sui Servizi offerti agli utenti LGBT, allo scopo di rendere tali Servizi più adeguati.

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- La difficoltà di ospitare eventi di formazione per il personale sta nel fatto che molti dirigenti di livello superiore spesso non riescono ad intervenire. Occorre incoraggiare i dirigenti dei vari enti amministrativi locali ad intervenire e, in generale, cercare di coinvolgere un numero maggiore di dirigenti, al fine di avere un *Forum* più ampio in cui condividere esperienze e buone prassi.
- L'attività avrebbe potuto essere più lunga, dato che molti partecipanti hanno avuto l'impressione che le discussioni siano state talvolta interrotte prematuramente. L'obiettivo chiave dell'attività era incoraggiare il dibattito sui temi in esame e quindi il fatto che i partecipanti desiderassero più tempo per discutere testimonia il successo dell'iniziativa.

## RACCOMANDAZIONI

- Offrire formazione ai dirigenti, nonostante le difficoltà previste ed effettivamente incontrate nell'assicurare la loro presenza.
- Insistere, presso i Responsabili dei Servizi, sul valore e l'efficacia pratica dell'iniziativa per il miglioramento e lo sviluppo dei loro Servizi ai fini di rispondere ai bisogni delle comunità LGBT.
- Dato che il coinvolgimento dei dirigenti di livello superiore è fondamentale al fine di promuovere atteggiamenti positivi a tutti i livelli, se si riesce a far intervenire come relatore principale uno dei dirigenti di vertice o qualcuno della direzione aziendale, la partecipazione risulterà più ampia e il profilo dell'evento stesso ne uscirà rafforzato.

**Aree tematiche:** Amministrazione locale. Aree secondarie: istruzione, famiglie, salute, immigrazione, religione, cooperazione, crimini motivati dall'odio e incitamento all'odio, accesso al lavoro, sport, cultura, anziani LGBT e persone transgender.

**Sinossi:** Si è definita una procedura in due fasi allo scopo di allestire un Piano Comunale che tenesse conto di quanto realizzato dai diversi settori del Comune di Barcellona rispetto alle persone LGBT. Per prima cosa, si è condotta un'indagine diagnostica articolata in cinque rapporti, che si proponeva di scoprire quali fossero le condizioni di vita delle persone LGBT di Barcellona, quali le opinioni delle associazioni LGBT, quale l'immagine di quel gruppo sociale presso il grande pubblico, quali i provvedimenti adottati dai diversi enti dell'amministrazione pubblica di Barcellona, e infine si prefiggeva di individuare le buone prassi di altri Comuni europei. Si è quindi definita una procedura partecipativa allo scopo di coinvolgere nella redazione del Piano gli amministratori comunali, i rappresentanti delle associazioni LGBT, gli esperti e le persone LGBT prese singolarmente.

**Parole chiave:** Piano locale, indagine diagnostica, partecipazione.

**Attori:** Comune, associazioni LGBT, esperti.

**Contatti:** Comune di Barcellona (Spagna)  
Piano Comunale per le Comunità Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transessuali  
dretscivils@bcn.cat  
www.bcn.cat/dretscivils

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Nell'ottobre 2008, l'Ufficio dei Diritti Civili del Comune di Barcellona ha dato il via al processo di studio del Piano Comunale per le persone LGBT, con l'obiettivo di coordinare e promuovere azioni da parte di diversi settori di *governance* al fine di combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. La procedura prevedeva due fasi: l'indagine diagnostica e la procedura di partecipazione.

Gli obiettivi dell'indagine diagnostica erano:

- Tracciare un quadro delle esperienze di questo gruppo sociale, tenendo conto dei punti di vista delle persone LGBT, delle associazioni, degli esperti e del grande pubblico.
- Individuare le aree e i gruppi con i bisogni più urgenti.
- Realizzare un inventario dei passi compiuti dal Comune di Barcellona nell'area in questione negli ultimi anni ed individuare altresì le politiche comunali da sviluppare ulteriormente.

Per dare risposta a tali obiettivi, sono stati predisposti cinque studi<sup>1</sup>:

1. Indagine diagnostica delle esperienze della popolazione LGBT di Barcellona. L'obiettivo era quello di individuare i problemi incontrati da diversi settori di questa popolazione, mettendo in evidenza le collettività più vulnerabili e le loro proposte di soluzione. Il lavoro sul campo si è basato su 10 interviste ad informatori chiave, 11 interviste a rappresentanti LGBT di diversi settori, 4 *focus group* e 454 risposte raccolte mediante un questionario *on-line*. Il questionario, registrato su un *blog* ([www.barcelonaensentent.wordpress.com](http://www.barcelonaensentent.wordpress.com)), era stato pubblicizzato mediante l'invio di lettere tramite posta ed *e-mail* e mediante

1. L'*Institut de Govern i Polítiques Públiques* (IGOP – Istituto per il Governo e le Politiche Pubbliche) dell'Università Autonoma di Barcellona si è incaricato di controllare la metodologia applicata, e di esaminare il primo e il secondo rapporto. I rapporti terzo e quinto sono stati redatti a cura del servizio di consulenza *ICC Consultors* (il quinto con la collaborazione di Jordi Petit). Il quarto studio è stato realizzato da *Espai Públic*.

annunci in rete con lo slogan «*Barcelona ens entén?*»<sup>2</sup>. Nel corso del processo, il *blog* ha registrato 3.191 contatti.

2. Come il grande pubblico vede la comunità LGBT. A tal fine, nel sondaggio condotto dal Comune di Barcellona ogni tre mesi per testare l'opinione pubblica sono state inserite 10 domande sull'argomento in questione. Il sondaggio viene effettuato contattando telefonicamente un campione scelto di 1.000 persone.
3. Contributi delle associazioni LGBT di Barcellona. Sono stati intervistati 24 rappresentanti di associazioni e gruppi LGBT al fine di individuare il punto di vista degli attivisti LGBT sull'esperienza della comunità e sulle politiche pubbliche che la riguardano.
4. Inventario delle politiche pubbliche del Comune di Barcellona relative al gruppo sociale in questione. Si volevano ottenere dati sulle azioni dei diversi settori del Comune di Barcellona nei confronti della collettività LGBT e individuare le aree che potevano essere oggetto di ulteriori provvedimenti. Il lavoro sul campo si è basato su una ricerca documentata molto ampia, ricavata da interviste ad amministratori di grado elevato delle diverse aree.
5. Studio delle esperienze di altre amministrazioni comunali europee. La ricerca sulle misure adottate da altri governi locali è stata condotta tramite questionari rivolti alle associazioni LGBT in cui si chiedeva una valutazione delle politiche adottate dai rispettivi Comuni nei confronti delle collettività LGBT. Al questionario hanno risposto 26 associazioni di 17 paesi UE.

I risultati dell'indagine diagnostica sono stati resi pubblici e sono stati oggetto di discussione durante due sessioni. Nella prima, tenutasi nel giugno 2009, si è presentato il quinto rapporto. Nella seconda, tenutasi quattro mesi più tardi, nell'ottobre 2009, sono stati presentati i risultati degli altri rapporti ed è stato dato il via al processo partecipativo.

Sulla base dei risultati dell'indagine diagnostica, si è istituita una procedura partecipativa con l'obiettivo di coinvolgere i diversi settori interessati nella stesura del Piano Comunale.

Al fine di incanalare la partecipazione, si sono raggruppate le questioni individuate nell'indagine diagnostica in sette aree tematiche: minori, istruzione e famiglie; sanità e sicurezza sociale; immigrazione, gruppi minoritari e cooperazione internazionale; omo/transfobia negli spazi pubblici e discriminazione sul posto di lavoro; partecipazione, sport, supporto finanziario ed eventi culturali; persone anziane LGBT; e persone transgender. Si è creato un archivio informatico per ognuna delle aree tematiche nel quale sono stati inseriti i bisogni principali e le proposte su come affrontare i temi attinenti a ciascuna di tali aree. L'archivio è stato utilizzato per strutturare il dibattito in ognuno dei canali di partecipazione.

Si sono allestiti tre canali di partecipazione<sup>3</sup>:

1. Sette gruppi di lavoro a tema hanno riunito amministratori del Comune di Barcellona, esperti e rappresentanti delle associazioni LGBT con il compito di discutere e fare proposte sulla base della documentazione diagnostica.
2. Alcune persone hanno avuto l'opportunità di partecipare rispondendo ad un questionario *on-line* che le invitava ad inviare proposte sui passi da compiere in ciascuna delle aree tematiche. Il questionario era disponibile sul medesimo *blog* utilizzato nella fase diagnostica. Si sono registrati questa volta 1.665 contatti e sono pervenuti 51 questionari compilati.
3. Nel marzo 2010, il Comitato Municipale per le persone Gay, Lesbiche e Transessuali (CMGLidHT) ha tenuto un *Forum* aperto alla partecipazione del pubblico. Il *Forum* ha avanzato proposte e offerto la possibilità di discuterle.

Parallelamente al processo partecipativo, si è presentata la necessità di un dialogo con i diversi settori del

2. In catalano e in spagnolo «*entender*» vuol dire letteralmente «capire», ma nel linguaggio di questa collettività significa «essere gay o lesbica». [Quindi si potrebbe tradurre «Barcellona è favorevole a gay e lesbiche?»].

3. IGOP si è incaricato del coordinamento del processo di partecipazione, *Espai Públic* ha gestito il dialogo con i settori del Comune e si è occupato della stesura del Piano.

Comune di Barcellona nell'ottica di arrivare ad un accordo su come integrare nel Piano le proposte emerse.

Dopo l'approvazione da parte del CMGLidHT, il Piano è stato approvato anche dal Comune. Il Piano prevede un totale di 228 provvedimenti da rendere effettivi nel corso dei prossimi cinque anni, con un calendario dettagliato delle priorità a breve, medio e lungo termine durante tale periodo. L'attuazione dei provvedimenti sarà monitorata da un comitato che deciderà anche in merito alle eventuali modifiche e variazioni che si rendessero necessarie nel periodo di vigenza del Piano.

Il piano è stato presentato al pubblico nell'ottobre 2010, nell'ambito della Conferenza Internazionale «Città Europee Arcobaleno», tenutasi a sua volta nel quadro del progetto AHEAD.

#### PUNTI DI FORZA

- Elemento essenziale per la stesura del Piano Comunale è stata la volontà di partecipazione manifestata dai dipendenti di quasi tutti i settori, il loro atteggiamento attivo e la loro apertura mentale.
- La città di Barcellona ha una solida rete di associazioni LGBT che sono state consultate per ottenere consigli e approfittare della loro competenza nella stesura del documento. Ne è scaturito un Piano Comunale molto aderente ai bisogni delle persone LGBT, essendo basato in larga misura sui consigli ricevuti dai diretti interessati.
- Si sono consultati diversi esperti e ricercatori, sia per l'indagine diagnostica sulle esperienze delle persone LGBT che per la stesura del Piano Comunale.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- La sfida principale incontrata nel corso del processo è stata l'integrazione della prospettiva LGBT all'interno dei diversi settori del Comune di Barcellona. Non si trattava soltanto delle azioni da intraprendere in relazione ad aspetti specifici dei diritti LGBT, come ad esempio gli interventi sociali nel campo dell'istruzione, ma anche di estendere gli interventi ad aree che sembrano a prima vista meno direttamente connesse con le tematiche LGBT, quali l'ambiente, l'accesso al lavoro o la cooperazione internazionale.
- Il Comune di Barcellona ha una lunga storia di collaborazione con le associazioni LGBT. Tuttavia, il coinvolgimento di alcune associazioni LGBT nel progetto è stato marginale, perché hanno ritenuto che, a fronte di un impegno gravoso, gli interventi proposti non sarebbero stati vincolanti e non avrebbero portato effettivi miglioramenti nella vita delle persone LGBT a Barcellona.
- Il problema del rispetto dei diritti umani e in particolare dei diritti delle persone LGBT occupa ancora una posizione molto marginale nelle agende politiche delle amministrazioni locali. Perciò, oltre a definire provvedimenti in merito, ci deve essere l'impegno politico a portarli avanti, cosa che dipende in larga misura dall'azione dei singoli assessorati.

#### RACCOMANDAZIONI

- Quando si studia un Piano di questo tipo, è essenziale partire da un'indagine diagnostica allargata che offra una conoscenza approfondita delle esperienze della collettività in questione e dei suoi bisogni. Anche la partecipazione è importante, perché riunisce diversi attori nella preparazione del Piano e quindi crea valore aggiunto.
- Per quanto attiene alla procedura diagnostica, è importante effettuare triangolazioni e mettere insieme i contributi ricavati da diverse tecniche di ricerca (ad esempio, i questionari raggiungono un gran numero di persone; le interviste permettono di raccogliere maggiori dettagli sulle implicazioni, ecc.). Inoltre, l'efficacia delle diverse tecniche di ricerca varia a seconda del gruppo sociale su cui si indaga.
- L'informatica può essere di grande aiuto nella raccolta dei dati in fase di indagine diagnostica e nella ricezione delle proposte nel corso dei processi partecipativi. Ma occorre sempre tener conto che in qualche misura tale tecnologia falsi i risultati dell'indagine dal momento che non tutti i gruppi sociali possono accedere a Internet e usarlo con facilità.
- Il processo deve fondarsi su aspettative realistiche, in modo che non diventi frustrante. A questo scopo, è essenziale essere pronti ad ascoltare, a tener conto delle proposte e a spiegare le ragioni dell'accettazione o del rifiuto dei contributi. Per evitare frustrazioni è anche necessario stabilire un dialogo con tutti gli

assessorati interessati, avanzando proposte che questi siano preparati a realizzare. Si deve tener presente che quasi tutti gli assessorati sono nella posizione di prendere provvedimenti contro la discriminazione nei confronti delle persone LGBT. E' anche consigliabile avviare trattative con altri gruppi politici che dovranno poi votare il Piano. Ottenere il consenso di tali raggruppamenti, garantisce anche la possibilità che il Piano resti in vigore malgrado eventuali cambi delle maggioranze di governo.

- Può dimostrarsi produttivo mettere insieme nei dibattiti amministratori comunali, rappresentanti di associazioni LGBT ed esperti. Nella scelta dei partecipanti si deve privilegiare la disponibilità ad accettare critiche, specie da parte delle associazioni LGBT, in quanto fonte di valore aggiunto al dibattito. Analogamente, occorre tener presente che il processo partecipativo può portare ad una perdita di fiducia da parte di alcune associazioni, perciò è importante dimostrare che la volontà di partecipare si tradurrà in risultati tangibili.
- Il coinvolgimento diretto dei responsabili del Piano è un fattore che porta credibilità al processo, favorisce il dialogo ed è un'esperienza che arricchisce tutte le parti coinvolte.

**Aree tematiche:** Partecipazione, informazione, atti di riconoscimento.

**Sinossi:** Il testo «Un Arcobaleno di Azioni» 2008-2013 è un documento politico rivolto alle persone LGBT di Gand, coordinato dal Centro Servizi per le Diversità e le Pari Opportunità del Comune di Gand. Il documento indica 26 interventi specifici da attuare in aree diverse sotto il controllo delle autorità locali.

**Parole chiave:** Piano Locale LGBT.

**Attori:** Comune, Assessore agli Affari Sociali, Assessore al Personale, Dirigente e funzionari del Settore Pari Opportunità, Assessorato alle Diversità e alle Pari Opportunità, esperti, associazioni LGBT.

**Beneficiari:** La cittadinanza di Gand nel suo complesso e in particolare la popolazione LGBT della città

**Contatti:** Comune di Gand (Belgio)  
Assessorato alle Diversità e alle Pari Opportunità  
nico.vandeputte@gent.be  
www.gent.be/diversiteit

## UNO SGUARDO D'INSIEME

A Gand, il Servizio Diversità e Pari Opportunità ha fissato al 2020 la data entro la quale si dovrà garantire a tutti i cittadini, indipendentemente da sesso, razza, età, religione, orientamento sessuale, diversa abilità o situazione socio-economica, un trattamento uguale in ogni aspetto della vita sociale. A tal fine è stato redatto un documento politico rivolto specificatamente alle persone LGBT. Il documento indica una serie di interventi da attuare allo scopo di aumentare la visibilità delle persone LGBT e combattere la discriminazione basata sull'identità di genere e/o sull'orientamento sessuale. L'iniziativa si propone di essere per la città una «chiave di volta a supporto della società» grazie ai provvedimenti specifici adottati dalle autorità locali nella lotta contro l'omofobia.

Il documento di iniziativa politica «Un arcobaleno di azioni» si basa su tre punti di forza: parità tra uomini e donne, azioni positive e consapevolezza della diversità ai vari livelli di *governance* e negli assessorati. Tale documento consiste in 26 provvedimenti da attuarsi ad opera degli assessorati in materia di Famiglia, Inclusione Sociale e Immigrazione. I provvedimenti prevedono cinque linee di intervento:

1. Interagire sia *on-line* che direttamente con la comunità LGBT di Gand.
2. Dare sostegno alle persone LGBT, specie a quelle in una posizione particolarmente vulnerabile (gli anziani, gli appartenenti a minoranze etniche, le persone diversamente abili, le donne, i giovani e le persone transgender).
3. Migliorare e promuovere la ricerca sui temi LGBT.
4. Promuovere una cultura *gay friendly* nell'amministrazione locale.
5. Considerare le tematiche LGBT in tutte le aree dei servizi sociali dell'autorità locale (ad es.: sport, turismo, sanità e sicurezza sociale, comunicazione, istruzione e cultura).

Il documento politico redatto nel 2008 resterà in vigore fino al 2013, con una valutazione intermedia (nel 2011-2012) e una valutazione finale al termine del periodo.

## PUNTI DI FORZA

- Il fatto che il Comune di Gand abbia deciso di sviluppare un piano di azione specifico per le tematiche

LGBT dimostra la volontà dell'amministrazione di combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

- Il rapporto si basa su ricerche e studi condotti sulle esperienze delle persone LGBT e sui confronti avuti con i collettivi LGBT dell'area.
- Un fattore chiave dell'iniziativa è l'esplicitazione del quadro temporale di attuazione dei diversi provvedimenti e delle successive fasi di valutazione dei medesimi.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Il punto debole principale del progetto sta nel fatto che in alcuni casi il documento politico non indica tutte le azioni specifiche da intraprendersi a cura delle autorità locali; stabilisce solo linee guida di carattere generale sulle azioni da compiere.

#### RACCOMANDAZIONI

- Lavorare in rete tra *governance* locale, organizzazioni LGBT e cittadini, perché si tratta di una strategia chiave al fine di garantire che progetti di questo tipo funzionino e si consolidino.
- Inserire in documenti di questo tipo dati dettagliati sulle modalità di finanziamento dei progetti o di provvedimenti specifici.
- Integrare la lotta contro omofobia e transfobia nel contesto delle misure adottate per combattere altre forme di discriminazione.

**Aree tematiche:** Amministrazione locale.

**Sinossi:** Nel 2006, i Comuni di Roma e Torino hanno promosso la nascita di RE.A.DY, una rete delle amministrazioni pubbliche contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Da allora, RE.A.DY ha continuato a favorire lo scambio di buone prassi sulle tematiche LGBT tra le amministrazioni *partner*.

**Parole chiave:** Rete, partecipazione, riconoscimento.

**Attori:** Regioni: Piemonte; Toscana.

Province: Cremona; Roma; Siracusa; Torino.

Comuni: Bari; Bologna; Casalmaggiore (Cremona); Capraia e Limite (Firenze); Cremona; Firenze; Marineo (Palermo); Messina; Napoli; Perugia; Pisa; Pistoia; Rende (Cosenza); Roma; Salsomaggiore Terme (Parma); Savigliano (Cuneo); Torino; Venezia.

**Beneficiari:** Cittadini, dipendenti pubblici.

**Contatti:** Segreteria nazionale di RE.A.DY c/o Servizio LGBT:

e-mail: [serviziogbt@comune.torino.it](mailto:serviziogbt@comune.torino.it)

Telefono: +390114424040

Website: [http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt\\_reti/lgbt\\_ready/index.shtml](http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt_reti/lgbt_ready/index.shtml)

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Nel 2006, i Comuni di Roma e Torino hanno promosso la nascita di RE.A.DY, una rete di amministrazioni pubbliche regionali e locali che si occupano del contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. È stata redatta una «Carta di Intenti» allo scopo di definire finalità, obiettivi, proposte di attività e requisiti per le pubbliche amministrazioni che partecipano al progetto.

Le finalità di RE.A.DY sono:

- Individuare, promuovere e condividere politiche di inclusione sociale per le persone LGBT.
- Contribuire alla diffusione di buone prassi sulle tematiche LGBT in Italia.
- Sostenere le amministrazioni pubbliche regionali e locali nel realizzare attività finalizzate al riconoscimento e alla promozione dei diritti delle persone LGBT.

Regioni, Province, Comuni e le istituzioni e gli organismi di parità possono aderire alla rete sottoscrivendo la Carta di Intenti che richiede i seguenti impegni:

- Stabilire contatti con le associazioni LGBT locali.
- Promuovere ricerche sui bisogni delle persone LGBT in modo che se ne tenga conto nella programmazione delle amministrazioni pubbliche a livello regionale e locale.
- Favorire la diffusione delle buone prassi a livello nazionale. Una delle prime attività della rete, ad esempio, è stata quella di condividere le esperienze tra i *partner* della rete.
- Sostenere la rete promuovendo la diffusione delle informazioni.
- Partecipare alle riunioni annuali. RE.A.DY si incontra con i suoi *partner* almeno una volta all'anno in una città della rete al fine di valutare gli interventi attuati e definire le linee guida per il futuro.

- Organizzare eventi locali per la Giornata Internazionale Contro l’Omofobia e la Transfobia (IDAHO).
- Ove possibile, porre le basi per la collaborazione interistituzionale tra i diversi livelli del governo locale e presentare RE.A.DY ad altre amministrazioni regionali e locali.

RE.A.DY dispone di una segreteria nazionale che svolge compiti politici e amministrativi. L’incarico è affidato di anno in anno ad uno dei *partner*, a rotazione.

#### PUNTI DI FORZA

- La rete costituisce un punto di riferimento per quelle amministrazioni pubbliche regionali e locali che vogliono assicurare pari diritti ai loro cittadini.
- RE.A.DY favorisce lo scambio e la condivisione di buone prassi tra i *partner*, incoraggiando lo sviluppo di tali esperienze. A tal fine, RE.A.DY offre ai *partner* strumenti per occuparsi delle tematiche LGBT.
- La scelta di avere una segreteria nazionale che cambia ogni anno è un valido sistema per decentralizzare le responsabilità e rendere la rete attiva su tutto il territorio nazionale.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Mancanza delle risorse necessarie per sviluppare tutto il potenziale di RE.A.DY: finanziamenti, tempo e personale.
- Carenza di scambi con istituzioni nazionali e di riconoscimento politico ufficiale a causa del fatto che, da un lato, RE.A.DY si è orientata più sugli aspetti pratici che non su quelli politici; dall’altro, le istituzioni nazionali tendono a rivolgersi direttamente ai cittadini e alle associazioni piuttosto che alle amministrazioni pubbliche (nel nostro caso, i governi locali).
- Mancanza di rapporti regolari con le associazioni LGBT a livello nazionale a causa della scarsa visibilità della rete RE.A.DY.
- Necessità di una guida politica per garantire che la rete tenga fede alla propria agenda e per favorire la partecipazione di altre amministrazioni pubbliche.
- Necessità di rinnovare i rapporti coi partner della rete a seguito dei cambiamenti politici portati dalle elezioni.

#### RACCOMANDAZIONI

- I *partner* dovrebbero incontrarsi regolarmente al fine di valutare le attività svolte e stabilire linee guida per il futuro.
- La segreteria nazionale dovrebbe sostenere e incoraggiare periodicamente tutti i *partner* offrendo *input* concreti.
- RE.A.DY dovrebbe essere gestita in modo decentralizzato. Ogni partner dovrebbe assumersi compiti specifici per supportare la segreteria nazionale.
- Per rafforzare la rete nazionale, ciascuno dei *partner* dovrebbe promuovere la rete RE.A.DY nella propria regione attraverso le reti locali (Comuni, Province e Regioni).
- I *partner* della rete non dovrebbero limitarsi ad uno scambio di esperienze, ma dovrebbero cercare di definire strategie comuni per attività con obiettivi simili, in modo da trasmettere tali strategie a livello nazionale. Ad esempio, se diversi *partner* hanno organizzato corsi di formazione contro i fenomeni di bullismo omofobico, tali *partner* potrebbero progettare proposte comuni di linee guida da presentare al Ministero della Pubblica Istruzione.
- La rete dovrebbe mettere in comune gli strumenti per creare una sorta di «cassetta degli attrezzi», contenente modelli di formazione, pubblicazioni, documentari, mostre, ecc., per i propri *partner* e per tutte le amministrazioni pubbliche interessate a aderire alla rete RE.A.DY.

**Aree tematiche:** Amministrazione locale.

**Sinossi:** Il tavolo tra le associazioni LGBT e il Comune di Napoli si occupa del tema della persistenza di una cultura discriminatoria ai danni delle persone LGBT; evidenzia l'assenza di mezzi validi per affermare la dignità delle persone LGBT; argomenta la necessità di un piano di azione integrato per combattere l'omofobia; avvia un programma di formazione finalizzato a promuovere la cultura del rispetto delle differenze.

**Parole chiave:** Rete, partecipazione.

**Attori:** Comune di Napoli, associazioni LGBT: ATN (Associazione Transessuali Napoli), Arcilesbica Napoli, I-Ken Napoli, Arcigay Napoli.

**Beneficiari:** I cittadini.

**Contatti:** Comune di Napoli (Italia) – Piazza Municipio  
Assessorato alle Pari Opportunità – Luisa Menniti  
Tel. +39-0817954159; Fax: +39-0817954150  
luisa.menniti@comune.napoli.it

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Nell'ottobre 2007, nasce il Tavolo di concertazione permanente che riunisce varie associazioni locali LGBT e il Comune di Napoli sotto l'egida dell'Assessorato per le Pari Opportunità del Comune di Napoli. Partecipano al Tavolo quattro delle principali associazioni locali LGBT: I-Ken *Onlus* ([www.i-ken.org](http://www.i-ken.org)), Arcigay Napoli ([www.arcigaynapoli.org](http://www.arcigaynapoli.org)), Arcilesbica Napoli ([www.arcilesbica.it/napoli](http://www.arcilesbica.it/napoli)) e A.T.N. (Associazione Transessuali Napoli).

Nell'ottobre 2008 viene approvato un importante e specifico protocollo d'intesa che definisce le azioni condivise. Le discussioni tenutesi nel corso del Tavolo si propongono di:

- Denunciare la persistenza di una cultura discriminatoria nei confronti delle persone LGBT, le cui connotazioni sono omofobia e transfobia, bullismo, violenza, prevaricazione e odio.
- Evidenziare l'assenza di strumenti efficaci per affermare pieni diritti di cittadinanza e dignità per le persone LGBT.
- Rendere consapevole la popolazione napoletana del valore delle diversità, dell'integrazione e della solidarietà.
- Progettare un piano di azione integrato per combattere l'omofobia, promuovere il rispetto per le differenze e migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle persone LGBT.
- Avviare programmi di formazione che promuovano la cultura del rispetto delle differenze nelle scuole di ogni ordine e grado.

## PUNTI DI FORZA

- Avvio della collaborazione tra Comune di Napoli e associazioni LGBT radicate sul territorio con l'obiettivo di capire i bisogni delle persone LGBT e sollecitare l'amministrazione comunale a occuparsene attivamente.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Trovare il tempo e la volontà politica per una collaborazione regolare.
- Mantenere buoni rapporti tra le associazioni LGBT coinvolte.

#### RACCOMANDAZIONI

- Coinvolgere tutte le associazioni LGBT impegnate sul territorio.

**Aree tematiche:** Amministrazione locale.

**Sinossi:** Il Consorzio cittadino per le persone Lesbiche, Gay e Transgender si occupa dei bisogni delle persone LGBT di Colonia. I membri del Consorzio cittadino per le persone LGBT, che comprende rappresentanti dell'amministrazione, esponenti politici e rappresentanti delle associazioni LGBT, si riuniscono allo scopo di affrontare le tematiche LGBT che emergono dalla comunità. Vengono esaminate le proposte dei membri della comunità LGBT e, se appropriate, sono incorporate direttamente nelle politiche locali. Grazie al coinvolgimento nella stesura delle leggi comunali e alla presenza in diverse commissioni, i membri della comunità LGBT sono in grado di esercitare una notevole influenza sulle decisioni politiche da assumere.

**Parole chiave:** Partecipazione, *mainstreaming*.

**Attori:** Comune, organizzazioni LGBT, esperti.

**Beneficiari:** La comunità LGBT di Colonia, l'amministrazione.

**Contatti:** Comune di Colonia (Germania)  
Geschäftsstelle der Stadt AG LST, Dezernat für Soziales, Integration und Umwelt  
Claudia.Kutzer@stadt-koeln.de  
+49 – (0) 221 – 221 27467

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Allo scopo di combattere la discriminazione contro la comunità LGBT di Colonia, il Consorzio cittadino per le persone Lesbiche, Gay e Transgender ha collaborato alla stesura e all'adozione, da parte dell'amministrazione comunale, di un programma di integrazione delle persone LGBT basato sull'iniziativa e la partecipazione delle organizzazioni non-governative (ONG). Il programma è stato approvato durante una seduta del Consiglio Comunale di Colonia il 22 giugno 2006, cui ha fatto seguito, il 25 settembre 2006, la riunione costitutiva del Consorzio Cittadino LGBT. Il Consorzio Cittadino LGBT si compone di rappresentanti dell'amministrazione, esponenti politici e rappresentanti delle organizzazioni LGBT e si occupa delle questioni salienti che il Comune di Colonia si trova a dover affrontare. Il Consorzio elabora rapporti e propone raccomandazioni rivolte all'amministrazione comunale; attualmente sta preparando un elenco di tematiche e di obiettivi al fine di migliorare le raccomandazioni presentate.

Il comitato direttivo del Consorzio Cittadino LGBT è gestito dall'Assessorato alle Questioni Sociali, Integrazione e Ambiente.

Il Consorzio Cittadino LGBT è formato da:

- Un rappresentante per ogni gruppo politico presente in Consiglio Comunale.
- Un rappresentante di ciascuna delle otto organizzazioni LGBT di Colonia.
- Un membro per ogni settore dell'amministrazione locale con incarichi su tematiche relative a diversità e discriminazione: ad esempio, Sanità, Questioni Sociali, Scuola e Parità di Genere.

Il Consorzio Cittadino LGBT redige un rapporto annuale che presenta il quadro delle proprie attività. Ogni anno si tengono quattro riunioni, con il contributo di ospiti ed esperti. Tra gli ospiti fissi ricordiamo il rappresentante delle forze di polizia di Colonia e il rappresentante del Comitato di Integrazione. Per consentire la continuazione del lavoro tra una riunione e l'altra, i membri del Consorzio si riuniscono in sessioni di lavoro. Nelle riunioni del 2010, i principali argomenti affrontati dal Consorzio Cittadino LGBT sono stati «omofobia» e «famiglie arcobaleno». Altri argomenti trattati in precedenza: protezione delle vittime e prevenzione contro la violenza, parità di trattamento nell'ambiente di lavoro, formazione sulle tematiche LGBT nelle scuole, prevenzione della salute, interventi a favore dei cittadini anziani e degli immigrati e sponsorizzazioni di eventi sportivi e culturali.

Nel giugno 2007, il Comune ha deciso di ratificare l'esistenza del Consorzio Cittadino LGBT inserendolo nella legislazione comunale della Città di Colonia, e da allora è stato adottato come procedura formale. L'inserimento dell'emendamento § 23b nella Carta Costitutiva dà al Consorzio Cittadino LGBT il potere di nominare propri rappresentanti in dieci commissioni comunali, agevolando l'impegno diretto della comunità LGBT nella gestione di diverse aree politiche.

Nel gennaio 2008, la Commissione per le Questioni Sociali e gli Anziani ha deciso di implementare regole procedurali interne redatte dal Consorzio Cittadino LGBT.

#### PUNTI DI FORZA

- Il Consorzio Cittadino LGBT si è impegnato a migliorare i canali di comunicazione, che risultavano limitati, tra amministrazione, politici e organizzazioni LGBT. Il fare rete tra queste organizzazioni aiuta a combattere la discriminazione, e i risultati positivi della collaborazione hanno stimolato nuovi processi conoscitivi all'interno dell'amministrazione e una maggior comprensione della responsabilità collettiva.
- Già di per sé il numero di argomenti trattati dal Consorzio Cittadino LGBT dimostra come sia importante la collaborazione oggi e che continuerà ad esserlo in futuro.
- La collaborazione all'interno del Consorzio Cittadino LGBT consente ai suoi membri di essere sempre informati sulle persone più adatte da contattare in merito alle singole questioni. Individuare la persona giusta si è dimostrato un fattore chiave per la soluzione di molti dei temi sollevati dal Consorzio.
- I progetti sviluppati dal Consorzio Cittadino LGBT sono stati realizzati con successo e si sono dimostrati realizzabili. Di conseguenza, all'inizio del 2010, il numero di rappresentanti provenienti da organizzazioni LGBT è stato portato da sei a otto.

Alcuni esempi dell'impatto del lavoro del Consorzio Cittadino sono:

- *Workshop* per amministratori e politici sulle tematiche LGBT al fine di accrescere la loro consapevolezza e sensibilizzarli sui bisogni specifici della comunità LGBT e individuare le modalità di intervento più opportune per migliorare le condizioni di vita delle persone LGBT.
- Il Consorzio Cittadino fornisce un supporto a quanti hanno il compito di gestire i processi finalizzati a tutelare le diversità a livello locale.
- Nel corso di uno specifico *workshop* con i rappresentanti dei principali Assessorati del Comune di Colonia sono stati affrontati i problemi e le preoccupazioni dei proprietari di ristoranti LGBT.
- Per dimostrare il sostegno al *Pride* di Colonia, il Comune ha stanziato 10.000 euro del proprio bilancio per invitare all'evento i rappresentanti di alcune città gemellate.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Assicurarsi che i bisogni delle ONG LGBT non siano messi in ombra dall'amministrazione cittadina.
- Ricerca di un terreno comune.

#### RACCOMANDAZIONI

- E' importante fare incontri regolari al fine di consentire il dialogo e di permettere al Consorzio Cittadino LGBT di implementare azioni urgenti in modo più efficiente.
- Il coinvolgimento attivo dell'amministrazione comunale, di rappresentanti delle organizzazioni, di politici ed esperti è fondamentale per il successo delle iniziative perché facilita il lavoro di rete e lo scambio professionale tra gruppi e attori diversi. In questo modo, il Comune e l'amministrazione sono in grado di rispondere con maggior competenza ed efficienza al momento di risolvere problemi e di prendere decisioni. Senza il coinvolgimento di tutti gli interessati si possono verificare incomprensioni.
- L'inserimento del Consorzio Cittadino LGBT tra le strutture permanenti dell'amministrazione è stato un fatto importante che ha permesso al Consorzio di avere propri rappresentanti in diverse commissioni, redigere rapporti e inoltrare raccomandazioni al Comune di Colonia, favorendo in tal modo un maggior coinvolgimento dei membri della comunità LGBT nelle decisioni politiche.

**Aree tematiche:** Amministrazione locale.

**Sinossi:** Il Comune di Torino ha fatto propria la proposta delle associazioni LGBT della città di istituire un Servizio LGBT per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Uno degli strumenti più importanti per raggiungere gli obiettivi del Servizio LGBT è stata la costituzione di un Gruppo Permanente di Pilotaggio formato da rappresentanti dei diversi Settori del Comune.

**Parole chiave:** Partecipazione diretta, *mainstreaming*.

**Attori:** Comune di Torino: Servizio LGBT, Gruppo Permanente di Pilotaggio (Rappresentanti dei Settori comunali), Referenti per le tematiche LGBT presso i punti informativi delle dieci Circoscrizioni amministrative della città.

Provincia di Torino: Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi.

Regione Piemonte: Unità Pari Opportunità per Tutti.

Coordinamento Torino Pride GLBT e varie associazioni LGBT.

Coordinamento ISELT (Inclusione sociale e lavorativa delle persone transessuali).

**Beneficiari:** Cittadini, dipendenti pubblici.

**Contatti:** Servizio LGBT: e-mail: [serviziogbt@comune.torino.it](mailto:serviziogbt@comune.torino.it)  
Telefono: +390114424040  
Website: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/>

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Nel febbraio 2001, il Comune di Torino ha istituito il Servizio LGBT con l'obiettivo di combattere le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Il Servizio LGBT nasce da una proposta del Coordinamento Gay, Lesbiche e Transessuali di Torino, formato da associazioni locali (oggi Coordinamento Torino Pride GLBT) e fa parte del Settore Pari Opportunità, Politiche di Genere e dei Tempi della Città di Torino.

Il Servizio LGBT si propone di rispondere ai bisogni delle persone omosessuali e transessuali, contribuire a migliorarne la qualità della vita e creare un clima sociale di rispetto e di confronto libero da pregiudizi. A questo scopo, è stata condotta una ricerca da parte del Comune per conoscere le condizioni di vita delle persone LGBT a Torino e la percezione sociale che di esse ha la popolazione. A seguito della ricerca, il Servizio LGBT ha:

- Raccolto informazioni sui bisogni delle persone LGBT.
- Organizzato e coordinato iniziative sociali e culturali e attività formative in collaborazione con altri servizi comunali e associazioni locali.

In particolare, nei suoi dieci anni di esistenza, l'Ufficio ha:

- Sensibilizzato dipendenti dell'amministrazione pubblica e cittadini sulle tematiche LGBT.
- Promosso attività culturali.
- Organizzato corsi di formazione per insegnanti e dipendenti pubblici allo scopo di promuovere l'accesso delle persone LGBT ai servizi pubblici e di aumentare la consapevolezza sulle tematiche relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere.
- Promosso iniziative nel campo educativo e scolastico per combattere l'omofobia, rivolte ai giovani e alle scuole.

- Favorito l'inclusione delle persone transgender e transessuali nell'ambiente sociale e sul posto di lavoro.
- Collaborato con le associazioni LGBT, incoraggiando e pubblicizzando le loro attività, promuovendo attività formative e sviluppando iniziative congiunte.
- Stabilito una rete di collegamenti con istituzioni UE, nazionali, regionali e locali.

Il Servizio LGBT ha istituito due tavoli di confronto per realizzare le attività prima indicate:

- il primo con il Coordinamento Torino Pride GLBT.
- il secondo con il Gruppo Permanente di Pilotaggio.

Il tavolo di confronto con il Coordinamento Torino Pride GLBT riunisce esponenti della pubblica amministrazione locale e regionale e del Coordinamento stesso. Il tavolo si riunisce a scadenze regolari ed esamina e pianifica le varie iniziative. All'interno del Coordinamento Torino Pride GLBT si è creato un Gruppo di Formazione che collabora con il Servizio LGBT per quanto riguarda la formazione rivolta alle scuole e ai dipendenti dell'amministrazione pubblica.

Il secondo tavolo, relativo al Gruppo Permanente di Pilotaggio, è formato da rappresentanti di sedici Settori dell'amministrazione comunale, tutti adeguatamente formati sulle tematiche LGBT. L'istituzione del Gruppo Permanente di Pilotaggio ha favorito la promozione di progetti e iniziative sulle tematiche LGBT all'interno dei vari Settori del Comune.

Il Gruppo Permanente di Pilotaggio si riunisce due volte l'anno allo scopo di programmare le attività e valutare i risultati. Inoltre i componenti del Gruppo ricevono annualmente un aggiornamento formativo sulle tematiche LGBT. Il Servizio LGBT organizza incontri di lavoro *ad hoc* con i rappresentanti del Gruppo per la messa a punto di progetti specifici.

È stato creato anche un sottogruppo di riferimento all'interno del Gruppo di Pilotaggio. Tale sottogruppo è formato da rappresentanti dei punti informativi presenti nelle dieci Circoscrizioni cittadine. Oltre a diffondere informazioni sulle tematiche LGBT, tali rappresentanti costituiscono una rete di supporto tra il Servizio LGBT e i diversi enti che operano nelle circoscrizioni.

Grazie al Gruppo Permanente di Pilotaggio, il Servizio LGBT è stato in grado di fornire interventi formativi a vari settori dell'amministrazione comunale sulle tematiche LGBT. La formazione è stata il punto di partenza per l'introduzione di cambiamenti negli atteggiamenti professionali e nelle procedure di lavoro, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più accessibili alle persone LGBT. Oggi, nei corsi di formazione per i nuovi dipendenti del Comune di Torino e per i volontari del Servizio Civile Nazionale è compresa una specifica sessione sulle pari opportunità che comprende anche le tematiche LGBT.

Sulla base di una lettera d'intesa sottoscritta dalle Assessorate alle Pari Opportunità del Comune e della Provincia di Torino, il Servizio LGBT collabora con il Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi della Provincia di Torino, con l'obiettivo di estendere le proprie azioni sul territorio provinciale. Come esempio, citiamo i corsi di formazione per insegnanti, che si rivolgono anche al personale docente che lavora nelle scuole della Provincia di Torino. Il Servizio LGBT realizza anche progetti specifici in collaborazione con l'Unità Pari Opportunità per Tutti della Regione Piemonte.

Oltre a ciò, il Servizio LGBT partecipa, a livello locale, al Coordinamento ISELT (Inclusione sociale e lavorativa delle persone transessuali) costituito da diversi Settori dell'amministrazione, associazioni e consorzi. L'obiettivo del Coordinamento ISELT è lo sviluppo di iniziative tese ad inserire le persone transessuali e transgender nell'ambiente sociale e lavorativo.

Nel 2006, i Comuni di Roma e Torino hanno promosso la nascita di RE.A.DY (una rete delle amministrazioni pubbliche regionali e locali contro le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere) al fine di promuovere buone prassi su tutto il territorio nazionale italiano (cfr. la buona prassi 4). Il Servizio LGBT è attualmente incaricato della gestione della segreteria di questa rete.

#### PUNTI DI FORZA

- L'esistenza di un Ufficio che si occupa specificatamente delle tematiche LGBT significa riconoscere e legittimare i diritti delle persone LGBT.

- Il Servizio LGBT del Comune funziona da punto di riferimento per tutti coloro che intendono sviluppare politiche atte a promuovere l'inclusione sociale delle persone LGBT.
- L'esistenza del Servizio LGBT nell'ambito dell'amministrazione comunale vuole essere una garanzia del fatto che le azioni rivolte alla lotta contro la discriminazione e alla promozione delle buone prassi continueranno, anche a fronte di eventuali cambiamenti di assetto politico all'interno del Comune.
- Le azioni del Gruppo Permanente di Pilotaggio favoriscono la diffusione di una cultura basata sul rispetto delle differenze relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere e consentono di realizzare iniziative significative all'interno dei vari Settori dell'amministrazione comunale. Il Gruppo di Pilotaggio ha svolto un ruolo fondamentale nella promozione di corsi di formazione specifici per i dipendenti comunali e nell'attuazione di progetti.
- La formazione del personale scolastico e della pubblica amministrazione si è tradotta in un cambiamento generale di atteggiamento e nello sviluppo di azioni specifiche per consentire l'accesso delle persone LGBT ai servizi pubblici in un ambiente sereno e scevro di atteggiamenti negativi. Il contributo dato dal Gruppo di Formazione del Coordinamento Torino Pride GLBT è stato fondamentale, specie per quanto riguarda le attività rivolte alle scuole.
- La collaborazione con il Coordinamento Torino Pride GLBT ha accresciuto la consapevolezza dei bisogni delle persone LGBT e ha portato ad ulteriori iniziative contro l'omofobia.
- Le tematiche LGBT sono state inserite nel programma di attività culturali promosse dal Comune di Torino e rivolte a tutti i cittadini (eventi, festival, seminari, mostre, ecc.)
- Il lavoro di rete sviluppato e mantenuto dal Servizio LGBT sia all'interno che all'esterno del Comune.
- La partecipazione al progetto AHEAD ha consentito al Servizio LGBT di sviluppare nuovi strumenti di formazione e di produrre *know-how* che può essere messo a disposizione di tutti.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- La mancanza di precedenti esperienze in ambito LGBT, che possono essere utilizzate come riferimento da parte delle persone che lavorano nel Servizio, comporta la necessità di consolidare giorno dopo giorno le capacità professionali e richiede la gestione di aree non ancora esplorate.
- La scarsità di risorse del Comune ha imposto tagli al bilancio del Settore Pari Opportunità. Il Servizio LGBT ha tentato di compensare la situazione sviluppando una collaborazione interistituzionale con altri Settori dell'amministrazione comunale e individuando opportunità di finanziamento esterne.

#### RACCOMANDAZIONI

- Garantire le risorse umane ed economiche necessarie alla gestione del Servizio LGBT. Occorre far rilevare che il personale del Servizio ha bisogno di formazione e di aggiornamenti costanti sulle tematiche LGBT.
- E' necessaria una programmazione annuale per stabilire scopi ed obiettivi ben definiti onde garantire che le azioni dei servizi dell'amministrazione ottengano l'effetto desiderato. Negli ultimi due anni, il Servizio LGBT ha individuato due campi d'azione generali: accrescere la consapevolezza sulle tematiche LGBT tra i cittadini e i dipendenti pubblici; sviluppare il Servizio LGBT e la rete di comunicazione nazionale e locale. Ha anche definito tre campi specifici: prevenire l'omofobia e la transfobia nei bambini, negli adolescenti e nei giovani; favorire l'inserimento delle persone transessuali e transgender nella società e sul posto di lavoro; accrescere la consapevolezza dei cittadini e dei dipendenti pubblici sulle tematiche relative a famiglie e omosessualità.
- Organizzare incontri per valutare gli obiettivi e i metodi utilizzati e i risultati ottenuti nelle varie attività, con particolare attenzione alla formazione.
- Sviluppare il lavoro di rete al fine di evitare un'ulteriore frammentazione delle politiche adottate dai diversi enti ed associazioni, agendo sia a livello orizzontale (altri settori dell'amministrazione e associazioni cittadine) che verticale (Provincia e Regione, Istituzioni UE e nazionali).

**Aree tematiche:** Amministrazione locale. Aree secondarie: crimini motivati dall'odio, opportunità di lavoro, istruzione, anziani, immigrazione.

**Sinossi:** Nel 1998 il Comune di Vienna ha istituito l'Unità contro la discriminazione nei confronti degli stili di vita delle persone omosessuali e transgender allo scopo di contrastare omofobia e eteronormatività e occuparsi dei bisogni dei cittadini LGBT residenti a Vienna.

**Parole chiave:** *Counselling*, istruzione, *networking*, partecipazione, riconoscimento, finanziamento di progetti, servizi di consulenza.

**Attori:** Comune di Vienna, Assessorato all'Integrazione, Condizione Femminile, Protezione del Consumatore e Risorse Umane.

**Beneficiari:** Cittadini, amministrazione, politici, ONG.

**Contatti:** Comune di Vienna - Auerspergstrasse 15, A-1080-Vienna  
Referente - Mag. Wolfgang Wilhelm, Angela Schwarz  
Numero telefonico: +43-1-4000-81449; Fax: +43 1 4000 99 81448  
Indirizzo e-mail [wast@gif.magwien.gv.at](mailto:wast@gif.magwien.gv.at); Website [www.queer.wien.at](http://www.queer.wien.at)

## UNO SGUARDO D'INSIEME

L'Unità Contro la Discriminazione nei confronti degli Stili di Vita delle Persone Omosessuali e Transgender di Vienna è stata istituita nel 1998 all'interno dell'Assessorato all'Integrazione, Condizione Femminile, Protezione del Consumatore e Risorse Umane con il compito di occuparsi delle tematiche inerenti le persone Lesbiche, Gay e Transgender. L'Unità impiega due funzionari di ruolo e un assistente.

La missione principale dell'Unità consiste nel presentare proposte al Comune e all'Amministrazione comunale su come contrastare la discriminazione subita dai cittadini LGBT di Vienna, tenendo conto del sistema legislativo vigente. In Austria, la maggior parte delle leggi che riguardano i diritti LGBT sono leggi nazionali e le Province Federali, come Vienna, hanno poteri limitati nel promulgare le leggi.

Alcune delle aree di azione dell'Unità sono:

- *Counselling*: fornire consulenza alle persone soggette a discriminazioni a causa della propria identità sessuale o del proprio orientamento sessuale. Uno dei temi centrali delle attività di *counselling* è la discriminazione sul posto di lavoro.
- Organizzare seminari e corsi di formazione sulla situazione sociale e legale delle persone LGBT rivolti a dipendenti comunali, studenti, operatori sociali, allievi infermieri, nuovi assunti dell'amministrazione comunale e organizzazioni varie che si occupano di parità e diversità.
- Sensibilizzare ulteriormente la coscienza politica. Si discutono tematiche specifiche, quali: legislazione anti-discriminazione, persone LGBT e posto di lavoro, l'esperienza degli/delle anziani/e LGBT, genitori omosessuali, immigrate lesbiche, eccetera.
- Organizzare una conferenza internazionale su tematiche LGBT significative: la legge sulle unioni civili delle coppie di persone dello stesso sesso, la lotta alla discriminazione sul lavoro, il bullismo, eccetera.
- Mantenere stretti contatti con le ONG, con i servizi comunali e con altre organizzazioni importanti: significa principalmente fornire informazioni, supporto e collaborazione su specifici progetti UE con l'obiettivo di por fine alla discriminazione nei confronti delle persone LGBT.
- Collaborare al progetto «Compagni di scuola» nell'ambito del programma europeo Daphne che compren-

de un questionario per allievi, insegnanti e personale non docente.

Tra le azioni una tantum ricordiamo:

- La promozione di una campagna pubblicitaria nel quadro di un progetto UE, con affissione di manifesti nella metropolitana di Vienna (2001) tesa a combattere i pregiudizi verso le donne lesbiche e ad aumentarne la visibilità.
- L'organizzazione di una mostra di due settimane nel Palazzo Comunale di Vienna in occasione di ILGA Europa (2008) dal titolo «Famiglie diverse – stesso amore».
- L'Assessorato per l'Immigrazione offre un pacchetto informativo di «Benvenuto a Vienna» che riporta la politica viennese per la parità dei diritti unitamente ad informazioni di base per le persone LGBT.
- Fornire supporto alla campagna di affissioni del 2009 «L'amore merita rispetto» indirizzata principalmente ai giovani e organizzata da una ONG locale.

#### PUNTI DI FORZA

- L'Unità fa parte dell'Assessorato all'Integrazione, Condizione Femminile, Protezione del Consumatore e Risorse Umane e si trova quindi in una posizione privilegiata all'interno dell'amministrazione comunale. L'Unità può agire in modo autonomo senza bisogno dell'approvazione della Giunta e gode del forte appoggio dell'Assessore.
- L'Unità sviluppa e mette in atto progetti rivolti sia ai dipendenti comunali che ai cittadini di Vienna.
- I due posti di funzionario anti-discriminazione sono ricoperti da un uomo e da una donna con pari autorità. Entrambi hanno lunga esperienza di attività con la comunità LGBT e di conseguenza hanno acquisito un alto grado di credibilità presso quest'ultima.
- L'Unità è attiva da oltre 12 anni ed è conosciuta dall'amministrazione comunale, dalla comunità LGBT e dalle NGO.
- Nel campo del *counselling*, l'Unità si concentra sulla discriminazione per non interferire con le ONG LGBT che offrono consulenza a chi è in procinto di dichiarare il proprio orientamento sessuale attraverso il *coming out*.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Nei primi tempi, l'Unità ha dovuto vincere la mancanza di fiducia da parte della comunità LGBT, poco convinta della capacità dell'amministrazione comunale di gestire con competenza le tematiche LGBT.
- A volte risulta difficile per i funzionari anti-discriminazione gestire il proprio ruolo all'interno dell'ente pubblico, dato che fanno parte sia dell'amministrazione comunale che della comunità LGBT.

#### RACCOMANDAZIONI

- Fondare una Unità come questa nell'amministrazione comunale, anche se all'inizio vi possono essere delle prese di posizioni omofobiche contro di essa.
- L'implementazione di questa Unità nell'ufficio del Gabinetto del Sindaco può essere di aiuto per supportare il lavoro svolto dall'Unità, dato che le amministrazioni sono tutte dei sistemi gerarchici.
- Stabilire stretti legami con i colleghi. La collaborazione con i colleghi che lavorano in aree quali la Condizione Femminile, l'Integrazione, la Gioventù, il *Counselling*, la Formazione, ecc., può essere molto utile ai fini della definizione di programmi di formazione e di *networking* con altri settori dell'amministrazione locale.
- Garantire la rappresentazione paritetica di persone lesbiche, gay e transgender all'interno dell'Unità.
- Lavorare a migliorare la collaborazione tra l'Unità, la comunità LGBT e i *media* LGBT.
- Assicurarsi che le persone che lavorano in questa Unità usufruiscano di una supervisione adeguata, dal momento che si trovano ad operare in una struttura dell'amministrazione cittadina nel campo dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere e contemporaneamente a fungere da *trait d'union* con la comunità LGBT, una situazione che può risultare particolarmente delicata.

**Aree tematiche:** Amministrazione locale, accesso al lavoro.

**Sinossi:** Nel 2007, il Comune di Colonia ha sottoscritto la Carta delle Diversità e ha elaborato la procedura per sviluppare una Strategia delle Diversità per l'amministrazione comunale. La Carta, basata su un documento scritto originariamente per le aziende, stabilisce l'impegno base per la parità e il rispetto delle diversità. La Città di Colonia ha adattato la strategia per venire incontro alle esigenze della pubblica amministrazione. Il Comune promuove tra i suoi dipendenti la consapevolezza sulle tematiche LGBT e promuove la Carta delle Diversità sia in altri Comuni che nel mondo delle imprese.

**Parole chiave:** Coalizione, *mainstreaming*, partecipazione.

**Attori:** Comune di Colonia, organizzazioni LGBT, esperti

**Beneficiari:** Amministrazione, comunità LGBT di Colonia.

**Contatti:** Comune di Colonia (Germania)  
Assessorato per i Problemi Sociali, l'Integrazione e l'Ambiente  
christian.rahmfeld@stadt-koeln.de  
+49 – (0) 221 – 221 21087

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Nel 2007, la città di Colonia è diventata il primo Comune tedesco ad adottare la «Carta delle Diversità», sottoscritta dal Sindaco di Colonia e dall'Assessore alle Questioni Sociali, Integrazione e Ambiente. Il concetto di Diversità è ancora relativamente nuovo: adottato originariamente negli USA, è entrato in Europa alla fine degli anni '90 ed è stato adottato in Germania da quattro società multinazionali. Il *Diversity Management* è una strategia olistica intesa a promuovere le diversità nelle organizzazioni e nelle istituzioni a vantaggio sia delle organizzazioni che dei dipendenti.

Il Comune di Colonia ritiene che, in linea teorica, i suoi 19.869 dipendenti dovrebbero rispecchiare la composizione della società ed è impegnato a trovare sempre nuovi modi di integrazione di tutti i gruppi *target*.

Dopo la firma della Carta, l'amministrazione ha istituito una *task force* interna al fine di metter a punto la Strategia delle Diversità. La *task force* è costituita dai rappresentanti dell'Assessorato alle Risorse Umane, dell'Assessorato alle Questioni Sociali, Integrazione e Ambiente, del Comitato Interculturale, della Commissione per le Questioni delle Persone Disabili, del Comitato per le persone Lesbiche, Gay e Transgender, dell'Assessorato alle Questioni Sociali e agli Anziani e dell'Assessorato per la Parità di Genere. È stato anche allestito un gruppo di pianificazione per lavorare sulla Strategia delle Diversità, formato da rappresentanti di tutti i gruppi *target*. Del gruppo di pianificazione fanno parte rappresentati eletti da tutti i consorzi cittadini: il Comitato per l'Integrazione, il Consorzio cittadino per le Questioni delle Persone Disabili, il Consorzio cittadino per i Cittadini Anziani, il Consorzio cittadino per le persone Lesbiche, Gay e Transgender e l'Associazione delle Donne Lavoratrici di Colonia (AKF). Il gruppo garantisce l'intervento di tutti gli assessorati nei momenti decisionali e tiene regolarmente informati i politici sugli esiti delle riunioni.

La *task force* e il gruppo di pianificazione hanno messo a punto i provvedimenti necessari per implementare la Carta delle Diversità. È stato redatto un rapporto, basato sui risultati di un seminario e di diversi incontri, che riflette lo stato attuale delle attività dei diversi Consorzi e Comitati cittadini. I gruppi hanno il compito di:

- Informare sulle Diversità.
- Implementare una strategia di monitoraggio della diversità, allo scopo di analizzare efficacemente le attività intese ad incoraggiare il *Diversity Management*.
- Sviluppare una strategia interna ed esterna per il *Diversity Management*.
- Sostenere l'adozione della Carta delle Diversità da parte di altre città e aziende.

Oltre a sviluppare una Strategia delle Diversità a livello cittadino, i gruppi scambiano regolarmente esperienze e coordinano gli interventi come, ad esempio, il discorso tenuto di fronte al Comitato per l'Integrazione da un rappresentante del Consorzio LGBT cittadino, o il coinvolgimento della Fondazione lesbiche/gay per gli Anziani nel proporre modifiche alla Politica per gli Anziani del Consorzio cittadino.

Nel settembre 2008, l'Assessorato per lo Sviluppo delle Attività, unitamente alla Coalizione Municipale per il Lavoro, ha lanciato una gara annuale: «La Diversità vince – una gara per le aziende di Colonia».

Tutte le aziende e le organizzazioni che valorizzano e sostengono le diversità dei propri dipendenti sono state invitate a partecipare alla gara. Nel 2009 a dieci aziende è stato conferito il premio «La Diversità vince». La gara del 2010 si è aperta con il discorso «Le Diversità come fattore di Successo Economico» che invitava i direttori esecutivi di aziende e di istituzioni pubbliche a informarsi più a fondo sulle diversità. Hanno partecipato più di 80 persone. Con questa gara, il Comune ha incoraggiato gli imprenditori di Colonia a migliorare le aspettative di lavoro di gruppi solitamente discriminati sul mercato del lavoro.

Gli incontri regolari sulle Diversità hanno ottenuto nuova risonanza sulla stampa sia locale che nazionale, fornendo ulteriore visibilità al progetto. Per l'inizio del 2011 è programmata una conferenza con oratori esperti delle tematiche LGBT. Come passo finale per il completamento della Strategia delle Diversità, saranno prodotte linee guida per tutti i Consigli e gli Assessorati e il tutto sarà implementato entro la fine del 2011.

### PUNTI DI FORZA

- Le Strategie delle Diversità analizzano le strutture di potere esistenti, l'esclusione sociale e la discriminazione, delineano i problemi e facilitano gli approcci per superarli. Lo scambio di esperienze ha evidenziato che la Strategia delle Diversità deve essere più della somma delle strategie dei vari gruppi *target* coinvolti nel processo, dato che coloro che appartengono a più di un gruppo *target* sono oggetto di discriminazione multipla.
- La creazione di ulteriori gruppi di lavoro per la valutazione delle strategie sviluppate in precedenza è un passo importante del processo. Tali gruppi di lavoro comprendono immigrati donne, con disabilità, LGBT e anziani.

### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Le Strategie delle Diversità furono sviluppate originariamente come strumenti di gestione aziendale, con l'obiettivo principale di migliorare le risorse umane e permettere agli uffici produttivi e commerciali di sviluppare nuovi approcci al cliente; di conseguenza solo alcuni aspetti della Strategia delle Diversità sono adatti alla situazione in esame. Per poter implementare la Strategia nella comunità serve un approccio più ampio con l'inclusione di gruppi di tutte le minoranze.

### RACCOMANDAZIONI

Nello sviluppare la Strategia delle Diversità, è importante:

- Basarla su un'immagine inclusiva della società, in cui la diversità sia vista come normalità e gli stereotipi siano combattuti a fondo.
- Ottenere il coinvolgimento di dipendenti, cittadini e politici, elemento fondamentale per accrescere la solidarietà sociale.
- Sensibilizzare i dipendenti comunali.
- Integrare gli interessi delle persone LGBT nel *mainstreaming* e garantire un attivo sviluppo della Strategia delle Diversità.
- Ottenere linee guida da tutti i gruppi *target*, dato che l'unificazione lavorerebbe contro l'approccio delle Diversità e questo non è certo l'esito desiderato.

**Aree tematiche:** Atti di riconoscimento.

**Sinossi:** Permettere che dallo storico castello di Lubiana fosse fatta sventolare una bandiera arcobaleno, attività in precedenza ritenuta illegale, è stato un atto di appoggio simbolico al *Pride* LGBT da parte del Comune di Lubiana. Per la visibilità LGBT, questo è stato un atto molto importante, essendo il castello di Lubiana sede ben nota di cerimonie civili.

**Parole chiave:** Sensibilizzazione della coscienze, appoggio simbolico al *Pride*, bandiera arcobaleno, visibilità LGBT.

**Attori:** Attivisti LGBT, funzionari del comune.

**Beneficiari:** La popolazione LGBT e tutta la popolazione di Lubiana (e della Slovenia).

**Contatti:** Sindaco di Lubiana  
Website: [www.ljubljana.si](http://www.ljubljana.si)

### UNO SGUARDO D'INSIEME

Nel 2001, Lubiana ha ospitato il suo primo *Pride* LGBT. Un'enorme bandiera arcobaleno, lunga 50 metri, è stata introdotta nel castello di Lubiana in uno zaino da un gruppo di persone che poi l'ha appesa alla torre del castello durante la parata. Anche se rimasto impunito dai funzionari di Lubiana, l'atto in sé era illegale. Nel 2005, però, le autorità municipali di Lubiana hanno autorizzato ufficialmente la collocazione di una bandiera arcobaleno sulla torre del castello in occasione del *Pride*. È stato un atto molto importante, sia come simbolo che come momento di visibilità LGBT, dato che il castello di Lubiana è la sede ambita di cerimonie civili.

Dal 2005, ogni anno durante il *Pride*, dalla torre del castello viene fatta sventolare la bandiera arcobaleno. Il permesso è stato concesso da due sindaci: Danica Simšič (2003 – 2006) e Zoran Jankovič (2007–). Inoltre, già dal 2001, tre sindaci (compreso Vika Potočnik nel 2002) hanno accettato il ruolo di presidente onorario del *Pride* di Lubiana.

### PUNTI DI FORZA

- Rafforzamento della visibilità LGBT.

### PUNTI DI DEBOLEZZA

- L'inizio dell'atto: illegale e fortuito.

### RACCOMANDAZIONI

- La visibilità LGBT può essere potenziata da atti simbolici per i quali serve la volontà politica più che il denaro.

**Aree tematiche:** Atti di riconoscimento, crimini motivati dall'odio, incitamento all'odio.

**Sinossi:** Il Sindaco di Budapest (1990-2010), Dr. Gábor Demszky, aderì alla campagna per la libertà di riunione delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender lanciata da ILGA-Europa il 24 aprile 2007. Nel 2007, lo stesso sindaco rilasciò due dichiarazioni: la prima, dal titolo «Più tolleranza a Budapest!» esprimeva il suo pieno appoggio al Festival LGBT e alla Marcia dell'Orgoglio (del 5 luglio 2007), l'altra, dal titolo «Budapest dice no alla violenza per le strade» fu pubblicata dopo la Marcia dell'Orgoglio di quell'anno, nella quale i partecipanti al Festival LGBT erano stati bersaglio di attacchi apertamente violenti, per la prima volta nella lunga e pacifica storia di 12 anni delle Marce dell'Orgoglio dell'Ungheria. Nel 2009 il sindaco rese pubblica una lettera di sostegno agli organizzatori della 14ª Marcia dell'Orgoglio di Budapest.

**Parole chiave:** Libertà di riunione, marce dell'Orgoglio, violenza in strada.

**Attori:** Sindaco di Budapest, ILGA-Europa.

**Beneficiari:** organizzatori e partecipanti ai Festival LGBT ungheresi con base a Budapest (2007, 2009), abitanti di Budapest.

**Contatti:** Nome dell'Istituzione: Ufficio del Sindaco di Budapest  
E-mail / telefono: - [Dall'ottobre 2010 non è più in carica – dopo 20 anni di «era Demszky» di ispirazione liberale Budapest ha un nuovo Sindaco (conservatore).]  
Website: [www.budapest.hu](http://www.budapest.hu)

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Il 21 aprile 2007, il Sindaco di Budapest, dr. Gábor Demszky, aderì alla campagna per la libertà di riunione delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender in Europa, promossa da ILGA-Europa. (Dei 21 Sindaci europei che aderirono alla campagna, solo due erano sindaci di paesi ex-comunisti: i sindaci di Budapest e di Lubiana)<sup>4</sup>. L'intento dei promotori era di ottenere il supporto di quanti più sindaci possibile di città europee alla campagna per il diritto alla libertà di riunione e di espressione delle persone LGBT e di sensibilizzare i sindaci di quelle città europee in cui le persone LGBT hanno ricevuto restrizioni o dinieghi nei loro diritti costituzionali di libertà di riunione o di espressione, oppure hanno dovuto fronteggiare un'opposizione violenta e aggressiva da parte di estremisti, nazionalisti e religiosi fondamentalisti.

In una dichiarazione pubblica del 9 luglio 2007, dal titolo «Budapest dice no alla violenza per le strade», dopo che la Marcia dell'Orgoglio LGBT del 7 luglio 2007 era stata violentemente attaccata, il Sindaco di Budapest, Dr. Gábor Demszky, ebbe a dire:

«La pace della Marcia dell'Orgoglio Gay è stata compromessa da disturbatori che sempre più spesso compaiono nelle strade di Budapest. Inoltre, i responsabili di queste violenze organizzate non si sono limitati ai loro metodi abituali. Su pacifici dimostranti che esprimevano la loro identità sessuale si sono riversate violenza fisica e minacce di morte. Nessun democratico di buona volontà può tacere di fronte a fatti di questo genere! [...] Come Sindaco di Budapest è mio dovere ergermi a favore di tutti coloro che sono perseguitati a Budapest, per la loro fede, nascita o orientamento sessuale. Budapest dice no agli aggressori, estremisti che sempre più apertamente riversano odio contro i più diversi gruppi di persone. In questa situazione, se serve esserlo, io sono anche Ebreo, Zingaro e Gay. Budapest è la nostra città. Non permetteremo che qualcuno debba aver paura perché appartiene ad una minoranza».

4. L'elenco dei 21 Sindaci che aderirono alla campagna è disponibile al seguente indirizzo: [http://www.ilga-europe.org/home/what\\_we\\_do/previous\\_projects/campaign\\_on\\_freedom\\_of\\_assembly\\_and\\_expression/who\\_already\\_signed\\_ilga\\_europe\\_s\\_appeal/](http://www.ilga-europe.org/home/what_we_do/previous_projects/campaign_on_freedom_of_assembly_and_expression/who_already_signed_ilga_europe_s_appeal/)

Prima della marcia dell'Orgoglio, il sindaco aveva anche rilasciato una dichiarazione pubblica dal titolo «Più tolleranza a Budapest!» in cui esprimeva pieno appoggio al Festival LGBT e alla Marcia dell'Orgoglio (del 5 luglio 2007). Nella dichiarazione si affermava che «Budapest è una città libera e tollerante in cui tutti i gruppi minoritari possono esprimersi».

Il 4 settembre 2009, il giorno prima della Marcia dell'Orgoglio di Budapest, il Sindaco aveva reso pubblica una lettera aperta di sostegno agli organizzatori della 14ª Marcia dell'Orgoglio di Budapest, in cui dichiarava:

«Come Sindaco di Budapest sono lieto che la città che amministro segua l'esempio delle grandi città occidentali, come Berlino, Madrid e Vienna, e NON quello delle città in cui i membri di minoranze etniche, religiose o sessuali non possono mostrarsi apertamente con gioia e dignità».

#### PUNTI DI FORZA

- E' stata garantita una grande visibilità sociale e mediatica delle questioni sollevate grazie alla posizione del Sindaco.
- Nel 2007, il Sindaco di Budapest ha compiuto un gesto molto importante offrendo un sostegno sia pur simbolico ed emotivo al popolo LGBT che era stato aggredito.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Si è trattato di atti in nessun modo istituzionali, dipendenti dalle motivazioni personali e dalle inclinazioni politiche del Sindaco più che da una presa di posizione politica. Tuttavia, costituiscono un buon esempio per altri pubblici funzionari in posizioni di autorità.

#### RACCOMANDAZIONI

- I sindaci dovrebbero saper parlare la lingua e rappresentare gli interessi degli appartenenti alle minoranze sociali.

**Aree tematiche:** Atti di riconoscimento, cultura, istruzione, incitamento all'odio.

**Sinossi:** Nella settimana del 17 maggio, Giornata Internazionale Contro l'Omofobia e la Transfobia, l'Assessorato alla Solidarietà, Collaborazione e Promozione della Pace di Sant Joan de Vilatorrada ha organizzato diversi eventi con l'intento di far conoscere alla popolazione le esperienze delle persone LGBT e procurare risorse a questa collettività mediante una campagna chiamata «Sant Joan t'entén» («Sant Joan ti capisce»)<sup>5</sup>.

**Parole chiave:** Atti di riconoscimento, visibilità.

**Attori:** Il Comune, la scuola «*Quercus*», l'associazione dei familiari degli studenti e la biblioteca pubblica «*Cal Gallifa*».

**Beneficiari:** Tutti i cittadini, e in particolare gli utenti della biblioteca e gli studenti della scuola in cui si sono tenuti gli eventi, con le loro famiglie.

**Contatti:** Comune di Sant Joan de Vilatorrada (Spagna)  
Assessorato alla Solidarietà, Cooperazione e Promozione della Pace  
ledesmama@santjoanvilatorrada.cat  
www.santjoanvilatorrada.cat

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Per la Giornata Internazionale Contro l'Omofobia e la Transfobia, l'Assessorato alla Solidarietà, Collaborazione e Promozione della Pace del Comune di Sant Joan de Vilatorrada ha organizzato, dal 13 al 27 maggio 2010, una serie di eventi per sensibilizzare i cittadini rispetto alle tematiche legate all'omofobia e alla transfobia. L'iniziativa, oltre a promuovere il rispetto e porre fine alla discriminazione basata sull'orientamento sessuale, aveva come obiettivi la promozione della partecipazione dei cittadini e l'impegno sui diritti umani a livello locale. L'iniziativa doveva perciò creare un ponte che unisse i diversi gruppi di età e facesse incontrare culture e conoscenze diverse.

La campagna copriva complessivamente cinque aree:

- La biblioteca pubblica «*Cal Gallifa*» esibiva una raccolta di documenti sulla diversità affettiva, contraddistinti da un proprio logo, oltre a più di quindici libri per bambini e più di quindici libri per adulti (letteratura, poesia, fumetti, saggi, ecc.) e una dozzina di audiovisivi.
- Una delle sessioni di racconti di fiabe tenutesi nella biblioteca «*Cal Gallifa*» era dedicata a racconti sulla diversità affettiva per bambini tra i 5 e 12 anni.
- Nella scuola «*Quercus*» si tennero seminari per studenti di sedici-diciassette anni su omofobia e transfobia, cui parteciparono più di 150 adolescenti.
- Ci fu anche un discorso rivolto ai familiari su come dare supporto ai figli LGBT, nel quadro di un incontro organizzato dall'Associazione dei familiari degli studenti.
- Sul sito del *social network Facebook* fu creato il profilo della campagna «Sant Joan t'entén» («Sant Joan ti capisce») per stimolare la partecipazione, soprattutto dei giovani, mediante commenti e documenti caricati in rete. Più di 300 persone aderirono alla campagna.

Oltre alla campagna su *Facebook*, le attività furono pubblicizzate con manifesti, pieghevoli, sul sito *web* del

5. In Catalano e Spagnolo, il verbo «*entender*» usato in questo slogan è un modo per dire che una persona è gay o lesbica nel linguaggio della comunità omosessuale.

Comune e sulla stampa locale. Al coordinamento del progetto era stato assegnato un dipendente comunale dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

### PUNTI DI FORZA

- L'impegno politico raggiunto. Il 28 giugno, nei tre anni precedenti, il Palazzo Municipale aveva esposto un vessillo a favore della libertà sessuale. La Città di Sant Joan è stata la prima in Spagna a compiere un atto di questa portata simbolica. Nel 2010, la Città ha voluto andare ancora oltre e ha dedicato un'intera settimana ad eventi centrati sulle esperienze delle persone LGBT e a difesa dei diritti di tale gruppo.
- Il livello di comprensione e di disponibilità a collaborare dei diversi attori, specialmente la biblioteca «*Cal Gallifa*», la scuola «*Quercus*» e l'Associazione dei familiari.
- Attività non sporadiche, i cui effetti dureranno a lungo. Come esempio, possiamo citare la raccolta di documenti sulla diversità affettiva acquisiti dalla biblioteca.
- La pubblicità al gruppo della campagna «*Sant Joan t'entén*», presentato sul sito del *social network Facebook*, cui si sono collegate oltre 300 persone. Il gruppo ha promosso la partecipazione in due modi: primo, mettendo in comune con i simpatizzanti del gruppo riflessioni, idee, filmati, musica, ecc. relativi al mondo LGBT; secondo, suggerendo proposte o modifiche a misure già attivate in questo campo.

### PUNTI DI DEBOLEZZA

- La principale difficoltà del progetto sta nel coordinamento dei seminari per i giovani in ambito scolastico, dal momento che la campagna è stata accolta con qualche resistenza dal personale docente che, per motivi di orario, non riteneva appropriato dedicare ore di insegnamento a seminari di questo tipo. Nonostante tali difficoltà e grazie alla mediazione del coordinatore didattico della scuola, è stato possibile convincere gli insegnanti dell'importanza dell'attività proposta.
- La campagna ha incontrato un altro ostacolo: le amministrazioni comunali si occupano raramente di argomenti di questo tipo e perciò quando si tratta di affrontare i pregiudizi non sempre le cose funzionano a dovere.

### RACCOMANDAZIONI

- I promotori della campagna consigliano di non programmare iniziative di questo tipo isolatamente. È importante ottenere il sostegno e il coinvolgimento di enti diversi, sia comunali che esterni al comune. Più organizzazioni partecipano, più incisiva sarà la campagna, specie considerando che si tratta di tematiche che ancora oggi generano pregiudizi.
- Si raccomanda anche di spiegare con chiarezza le intenzioni della campagna e di impegnarsi a fondo nella promozione. Nel caso di questa campagna, si è dimostrato molto positivo il fatto che le scuole siano state utilizzate come canale e che si sia fatto uso di nuove tecnologie nella pubblicizzazione, anche attraverso il gruppo creato sul *social network Facebook*.
- Si raccomanda anche che le biblioteche dispongano di pubblicazioni sulle tematiche LGBT rivolte a tutti i gruppi di età, dai più piccoli ai più grandi.

## 13 Centro LGBT

Parigi, Francia

**Aree tematiche:** Informazione.

**Sinossi:** All'inizio del 2008, il Comune di Parigi ha organizzato il trasferimento del Centro LGBT in un nuovo edificio pubblico in centro città, ristrutturando l'edificio per ospitare il Centro e trasformandolo in uno dei punti focali per la comunità LGBT e per la sua rete di associazioni.

**Parole chiave:** Visibilità, informazione, partecipazione.

**Attori:** Sindaco, Assessorato Affari sociali e Sanità (DASES), una *joint venture* che gestisce e affitta immobili, associazioni LGBT.

**Beneficiari:** La popolazione LGBT e la sua rete di associazioni.

**Contatti:** Comune di Parigi (Francia)  
Mr. Lasnier - Comune di Parigi  
Philippe.lasnier@paris.fr

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Il Centro LGBT di Parigi inizia l'attività con l'apertura della sua sede principale, alla fine del 1994. Nel 2005-2006 il Sindaco di Parigi decide di destinare un palazzo per uffici di proprietà comunale del centro cittadino ad uso del Centro LGBT, cui sarebbero stati riservati piano terra (con finestre sulla strada), primo piano e seminterrato.

Dopo aver ristrutturato l'edificio, circa 250 m<sup>2</sup> sono stati dati in locazione al Centro LGBT, attraverso una *joint venture* a partecipazione comunale che si occupa della gestione degli spazi sociali. La proposta di dotare il Centro LGBT di una nuova sede centrale assai più grande è stata un'iniziativa delle autorità locali, presa nel rispetto dell'indipendenza e del ruolo decisionale del Centro LGBT stesso.

L'inaugurazione ufficiale della nuova sede è avvenuta nel febbraio 2008, proprio nel centro di Parigi, vicino al quartiere Marais, in cui sono situati quasi tutti i locali pubblici LGBT della città. Durante i due anni e mezzo della sua esistenza, il numero di visitatori è triplicato e oggi ospita ben 72 associazioni.

## PUNTI DI FORZA

- Per prima cosa, relativamente all'iniziativa, è significativo il fatto che le autorità locali abbiano deciso di spostare il Centro LGBT in una zona centrale della città. E' stata fondamentale a questo scopo la valutazione delle esigenze del Centro prima di trasferirlo: si sono ascoltate le richieste dei rappresentanti LGBT per il nuovo Centro e sono state accolte nel modo più pratico e concreto possibile.
- Si è dimostrato particolarmente importante invitare all'inaugurazione della nuova sede tutte le associazioni e i mezzi d'informazione sia generalisti che LGBT, sottolineando così il fatto che il Centro LGBT è uno spazio aperto a tutti, ed è un punto d'incontro della comunità LGBT di Parigi.

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- Le maggiori difficoltà si sono avute in relazione alle scadenze degli appalti dei lavori di ristrutturazione per far rispettare i limiti di tempo fissati. Le opere erano di particolare rilevanza ed è stato necessario più di un anno per completarle.

## RACCOMANDAZIONI

- La principale raccomandazione riguarda la modalità di scelta della giusta collocazione per un Centro con queste caratteristiche. La posizione è un fattore chiave ed è perciò importante che abbia finestre che diano

sulla strada e che sia centrale e accessibile con i trasporti pubblici.

- Altro aspetto della posizione di cui tener conto è la vicinanza ad altri edifici di abitazione privata: occorre verificare che i residenti non siano disturbati dalle normali attività e dal rumore delle attività ludiche delle associazioni LGBT.
- E' importante riflettere sul tipo di spazi e di atmosfere che il Centro deve fornire: una biblioteca/media-teca, spazi per mostre e una saletta cinematografica, locali riservati a incontri separati, un locale adibito a centralino telefonico, ecc.
- Il Centro deve anche e soprattutto fornire informazioni a tutte le associazioni LGBT della città e rispondere a domande relative a cultura o salute, oltre a provvedere alla distribuzione gratuita di profilattici.

**Aree tematiche:** Informazione, accesso al lavoro.

**Sinossi:** Lo sportello LGT è un ufficio di consulenza che si occupa delle situazioni critiche incontrate dalle persone LGT indirizzandole ai servizi pubblici appropriati e fornendo informazioni utili su come affrontare le difficoltà. Fornisce anche informazioni su omofobia, transfobia, bullismo e discriminazione sul posto di lavoro e ha un punto informativo per le persone LGT, le loro famiglie e i loro amici, con informazioni su aree quali salute, sicurezza e spettacoli.

**Parole chiave:** Consulenza, costruzione della comunità, partecipazione, infopoint.

**Attori:** I-Ken Onlus Napoli (associazione LGT); Ufficio Sindacale Metropolitan, Napoli.

**Beneficiari:** Cittadini.

**Contatti:** i-Ken Onlus – Via Torino, 16 – stanza 511 – c/o CGIL Napoli - 80142 Napoli  
Tel. +39-0813456170; Fax: +39- 0813456170  
helpme@i-ken.org  
<http://www.i-ken.org/sportellolgt.htm>

#### UNO SGUARDO D'INSIEME

Nel dicembre 2009, i-Ken Onlus, associazione LGT di Napoli, ha rafforzato la collaborazione con l'Ufficio sindacale metropolitan della CGIL ed ha potuto usufruire di uno spazio indipendente in cui allestire un servizio di consulenza. Il servizio è dedicato alle persone LGBT che incontrano situazioni critiche, ed opera indirizzandole ai servizi pubblici preposti, oltre a fornire informazioni pratiche sul modo di affrontare tali situazioni. Fornisce anche informazioni sulle tematiche LGBT alle persone LGBT, ai loro amici e familiari.

Il punto informativo offre consulenza su:

- Come comportarsi di fronte a situazioni omofobiche e transfobiche, specie se accompagnate da bullismo.
- Come affrontare la discriminazione sul posto di lavoro.
- Prendere precauzioni contro le MST.
- Il mondo delle persone gay, lesbiche e transgender.

#### PUNTI DI FORZA

- I sindacati hanno accettato di fornire informazioni sul posto di lavoro relativamente a tematiche quali bullismo, omofobia e transfobia.
- Uno spazio fisico indipendente e permanente dove le persone LGBT sanno di poter trovare facilmente aiuto.
- *Follow-up* degli attacchi omofobici denunciati alla polizia.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Resistenza incontrata a causa di stereotipi sessisti, eterosessisti e culturali.

#### RACCOMANDAZIONI

- Sono necessarie apparecchiature tecniche, ad esempio infrastrutture telemetriche e stampanti per realizzare materiale pubblicitario LGBT.
- Allestire una rete con i Servizi allo scopo di dare supporto a quanti devono confrontarsi con situazioni discriminatorie omofobiche e alle donne vittime di violenze.
- Collaborazione con i servizi di volontariato.

**Aree tematiche:** Informazione, salute, accesso al lavoro, crimini motivati dall'odio.

**Sinossi:** Linea gratuita che offre assistenza alle persone LGBT, ai loro amici e familiari, su due livelli: assistenza anonima per telefono o *chat* a cura di operatori volontari e consulenza specialistica di avvocati, medici, psicologi, ecc.

**Parole chiave:** Rete, informazione, *help line*.

**Attori:** Comune di Roma, Regione Lazio e Provincia di Roma; Arcigay Roma; Arcilesbica Roma; NPS (Network Persone Sieropositive con il sindacato CGIL di Roma e del Lazio); Ufficio Nuovi Diritti della CGIL; GayNet; Radio Deegay; Cittadinanzattiva, Tribunale per i diritti del malato; Istituto di medicina solidale e migrazioni, Associazione Tuscolana Solidarietà.

**Beneficiari:** Persone LGBT, amici, familiari.

**Contatti:** <http://www.gayhelpline.it/>  
 Comune di Roma: Roberta Cerroni – Circonvallazione Ostiense 191 – tel. 0667106771 - [roberta.cerroni@comune.roma.it](mailto:roberta.cerroni@comune.roma.it)  
 Gay Help Line: 800713713  
 Agenzia di stampa: +39-3479578585; [ufficiostampa@gayhelpline.it](mailto:ufficiostampa@gayhelpline.it)

## UNO SGUARDO D'INSIEME

La Gay Help Line è un servizio per le persone LGBT che affronta i temi dell'omofobia e della transfobia. La linea risponde alle chiamate provenienti da tutta Italia e fornisce supporto sulle tematiche LGBT. Il servizio è rivolto alle persone LGBT, ai loro amici e familiari che hanno bisogno di consulenza su aspetti psicologici o della salute e su quelli legali della discriminazione. La linea di assistenza gode dell'appoggio del Comune di Roma, della Regione Lazio e della Provincia di Roma. E' gestita da una rete di associazioni in cui ogni associazione contribuisce col proprio specifico *know-how*. La rete è formata da:

- Arcigay Roma, il comitato provinciale Arcigay, la più grande associazione LGBT europea, che difende i diritti LGBT. Arcigay Roma è stato il promotore della linea di assistenza e oggi si occupa principalmente della formazione degli operatori telefonici.
- Arcilesbica Roma (il comitato provinciale di Arcilesbica nazionale) è la principale associazione italiana che difende la visibilità delle donne lesbiche e le sostiene. Arcilesbica ha esperienza di linee di assistenza, dato che gestisce una linea di assistenza nazionale per le donne lesbiche.
- NPS (*Network* delle persone sieropositive con il sindacato CGIL di Roma e del Lazio) è costituita da persone HIV-positive impegnate nel campo della prevenzione, della sensibilizzazione, dell'informazione e del supporto psico-sociale rispetto all'HIV-AIDS.
- L'Ufficio Nuovi Diritti della CGIL si occupa di combattere la discriminazione e i pregiudizi basati sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere sul posto di lavoro.
- GayNet è un'associazione nazionale di giornalisti della comunità LGBT il cui obiettivo è contrastare i pregiudizi basati sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere diffondendo informazioni su temi LGBT.
- Radio Deegay, la prima radio LGBT in Italia.
- Cittadinanzattiva è un movimento nazionale di partecipazione civica che promuove e protegge i diritti dei cittadini e dei consumatori.
- Il Tribunale per i diritti della persona è un'associazione di volontariato che si occupa dei diritti dei cittadini in materia sociale e di salute.

- L'Istituto di Medicina Solidale e delle Migrazioni è un servizio fornito da medici e insegnanti volontari sostenuto dal Centro di Consulenza per l'Immigrazione, legato all'ambito parrocchiale cittadino.
- L'Associazione Tuscolana Solidarietà è un'associazione del volontariato che si occupa di formazione e immigrazione, problemi sociali e psicologici, donne, moderna riduzione in schiavitù e tratta degli esseri umani, povertà, prostituzione, minori, disabilità e dipendenza da droghe.

#### PUNTI DI FORZA

- La Gay Help Line è un *call centre* consultabile gratuitamente, anche dai telefoni cellulari, che garantisce il rispetto della *privacy* di chi chiama per chiedere aiuto su temi psicologici, legali e di salute. Le persone possono contattare il servizio per telefono (gratuitamente), per *e-mail* o per *chat*.
- Gli operatori sono preparati a rispondere su temi quali l'omofobia e la transfobia interiorizzate, su questioni legali e psicologiche, su come sviluppare abilità sociali e auto-stima e come gestire le situazioni di crisi.
- Gli operatori, se necessario, possono rimandare gli utenti ad una consulenza di «secondo livello» (di carattere legale, psicologico o medico) o fornire informazioni sui gruppi di accoglienza, sui gruppi giovanili, sulle attività culturali. Dall'analisi dei casi emerge che sapere che c'è qualcuno pronto ad ascoltarti infonde un senso di sicurezza agli utenti.
- La Gay Help Line ha ricevuto un numero di richieste di aiuto veramente straordinario (92.000 chiamate in 5 anni).

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- La Gay Help Line si è dimostrata utile, ma la rete dei servizi di sostegno per le persone in cerca di aiuto immediato dovrebbe essere più sviluppata. Ad esempio, fornire ricoveri per quanti non sono in grado di sostenersi con i propri mezzi e sono abbandonati a se stessi.

#### RACCOMANDAZIONI

- Si dovrebbero stabilire contatti più stretti con le forze di polizia allo scopo di favorire le denunce dei crimini motivati dall'odio.

**Aree tematiche:** Crimini motivati dall'odio, campagne di sensibilizzazione.

**Sinossi:** La campagna pluripremiata «Non c'è posto per l'odio» abbraccia molti temi e si propone di eliminare il crimine motivato dall'odio in tutte le sue forme. Il quartiere londinese di Tower Hamlets si colloca tra i Comuni con il più alto tasso di criminalità e ospita una delle più grandi comunità di minoranza etnica del Regno Unito. La campagna ha affrontato temi quali i valori degli spazi pubblici, la consapevolezza e l'impegno; era incentrata sulla denuncia e la risposta ai crimini motivati dall'odio; ha previsto interventi formativi per il personale del Comune al fine di migliorarne i livelli di consapevolezza e di accelerare l'attuazione di provvedimenti in merito; ha definito programmi educativi, tra cui alcuni rivolti in particolar modo ai bambini e ai giovani; ha assunto l'impegno «tolleranza zero nei confronti dei crimini d'odio». La campagna si prefigge di prevenire i crimini motivati dall'odio migliorando la consapevolezza su questi temi, incoraggiando la denuncia e promuovendo la coesione tra i diversi gruppi, e usando una varietà di metodi per trasmettere questi messaggi.

**Parole chiave:** Crimini motivati dall'odio, sicurezza della comunità.

**Attori:** Il *Team* per l'Uguaglianza LBTH; il *Forum* LGBT, le *Partnership* per la Sicurezza della Comunità, la Polizia, i Servizi scolastici e i Servizi per i giovani.

**Beneficiari:** La comunità LGBT, la Comunità Neri e Minoranze Etniche, i Richiedenti Asilo e le comunità di nuovi immigrati, la popolazione generale, il Comune, il Servizio di Polizia.

**Contatti:** Menara Ahmed, Responsabile delle politiche contro i crimini motivati dall'odio e dei Partenariati, Politica di Sicurezza per la Comunità e Partenariato, Distretto Londinese di Tower Hamlets  
Menara.Ahmed@towerhamlets.gov.uk

### UNO SGUARDO D'INSIEME

Il distretto centrale londinese di Tower Hamlets è fiero del lavoro svolto nella lotta contro i crimini motivati dall'odio. Opera in partenariato con organizzazioni locali tra cui la polizia e le associazioni della comunità, e adotta un approccio integrato per contrastare il crimine dettato dall'odio in tutte le sue forme, compresi i reati a sfondo omofobico. Il distretto ospita minoranze etniche molto grandi (in particolare di musulmani), un numero significativo di locali commerciali gay, e registra un alto tasso di criminalità e di reati motivati dall'odio. La decisione di privilegiare la lotta all'omofobia fu presa a seguito di un grave incidente che aveva prodotto timori di un possibile ripetersi di questo tipo di reati. Di conseguenza, furono stanziati più fondi per i crimini contro la comunità LGBT rispetto ad altre tipologie di crimini motivati dall'odio, e fu nominato un Operatore specializzato con un incarico *part-time* nel campo del Supporto per le Vittime (che restò in carica fino a che non furono tagliati i relativi finanziamenti nel 2010).

L'approccio strategico adottato ha fatto vincere vari riconoscimenti al Comune e ha previsto il coinvolgimento di una *Forum* (il *Forum* «Non c'è posto per l'odio» del distretto di Tower Hamlets - THNPFHF) che riunisce varie agenzie chiave nel tentativo di mettere a punto una risposta coordinata ai crimini motivati dall'odio. Il THNPFHF si prefigge tre obiettivi principali: proteggere le vittime e fornire loro supporto, esercitare un'azione deterrente nei confronti dei responsabili dei crimini e prevenire i crimini d'odio migliorando la consapevolezza e sfidando i pregiudizi e l'odio in tutte le sue forme. Tali questioni sono state affrontate come segue:

- Protezione e supporto per le vittime dei crimini motivati dall'odio: formazione per il personale dei servizi comunali per rafforzare la loro consapevolezza sui crimini motivati dall'odio; meccanismi di registrazione e monitoraggio degli incidenti causati dall'odio, tra cui il Progetto per le Denunce ad Opera di Terzi, nel quadro del quale un certo numero di fornitori di servizi per le persone LGBT è stato istituito su come dare supporto alle vittime di atti violenti a sfondo omofobico e incoraggiare in tal modo la denuncia di tali atti; migliorare e ampliare i servizi di consulenza e sostegno per le vittime, oltre all'aiuto in sede legale. A titolo di esempio ricordiamo che per garantire un effettivo supporto per le vittime dei crimini a sfondo

omofobico, il THNPFHF ha ingaggiato un Operatore specializzato nel campo del Supporto alle Vittime che ha fornito un sostegno competente alle vittime di crimini contro le persone LGBT e di violenza domestica tra persone dello stesso sesso. Per una migliore comprensione dei fenomeni, il Team delle Uguaglianze ha commissionato una ricerca sui bisogni delle vittime dei crimini motivati dall'odio omofobico nel tentativo di costruire una raccolta di testimonianze locali e di migliorare l'erogazione del servizio.

- Garantire che chi commette il crimine debba risponderne: istituzione di una Commissione per gli Incidenti motivati dall'Odio, presieduta congiuntamente dall'Unità di Polizia per la Sicurezza della Comunità e dal Comune, con l'incarico di esaminare i fatti e coordinare gli interventi nei casi critici; formazione e interventi rivolti in particolare ai giovani (colpevoli del precedente gravissimo episodio di abusi accaduto in zona); e miglioramento della risposta degli istituti scolastici di fronte agli episodi di discriminazione.
- Prevenzione, consapevolezza e coesione della comunità: la campagna «Non c'è posto per l'odio» utilizzò l'affissione di manifesti in luoghi pubblici, in particolare nei «punti caldi» dei crimini motivati dall'odio omofobico; fu concepito e avallato da firmatari illustri l'Impegno Tolleranza Zero nei confronti dei crimini motivati dall'odio; fu organizzata la mostra mobile «Fuga verso la sicurezza» per la Settimana del Rifugiato; consulenza e linee guida per le scuole e altre organizzazioni che si occupano di bambini e giovani per la messa a punto di efficaci politiche e pratiche contro il bullismo, con registrazione delle interviste con i colpevoli di episodi di bullismo e l'attuazione di opportune azioni preventive; progettazione e somministrazione di corsi di formazione per i dipendenti comunali e stesura di un Manuale sui Crimini motivati dall'odio con indicazioni su come reagire di fronte a questi casi (scaricabile dal sito [www.towerhamlets.gov.uk/hatecrime](http://www.towerhamlets.gov.uk/hatecrime)).
- Inoltre, furono definiti programmi educativi tra i quali ricordiamo: la «Settimana del chi crediamo di essere» che dava agli studenti lo spunto per discutere di temi quali la diversità, l'identità e la cittadinanza, e per analizzare quale fosse il nesso tra tali valori e la propria scuola, la comunità allargata, il paese nel suo insieme; formazione dei Campioni «Non c'è posto per l'odio» e dei Campioni – Sezione Giovani «Non c'è posto per l'odio», un programma che incoraggia la popolazione locale ad esprimere la propria consapevolezza dei crimini motivati dall'odio tramite azioni quali sfidare i pregiudizi e l'odio, lavorare con tutte le comunità, condannare tutte le forme di odio, compresa l'omofobia.

#### PUNTI DI FORZA

Questo approccio strategico innovativo ha i seguenti punti di forza:

- Evita la competizione tra le diverse forme di discriminazione o tra diversi gruppi sociali emarginati.
- Ha il potere di influenzare le scelte in merito all'uso delle risorse (esempio: la Commissione per gli Incidenti motivati dall'odio individua le aree a rischio e cerca di indirizzare le risorse verso tali aree, come ad esempio i pattugliamenti).
- Crea collegamenti con altri programmi (per esempio, si assicura che il tema dei crimini motivati dall'odio sia messo all'ordine del giorno dai comitati delle persone anziane, di quelle con disabilità di apprendimento e del gruppo utenti salute mentale).
- Ricerca il cambiamento culturale tramite una vasta gamma di programmi di formazione finalizzati a sensibilizzare il pubblico (esempi: affissione dei manifesti «Non c'è posto per l'odio», produzione dei pacchetti «Chi crediamo di essere» e «Fuga verso la sicurezza», ecc.) e fornisce una base durevole per successive iniziative.
- Gran parte del progetto è stato finanziato con fondi preesistenti.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Il rischio che corre un programma tanto vasto in un momento di difficoltà economica è l'impressione di poterne tagliare i fondi senza causare un impatto specifico. In altre parole, il lavoro sull'eguaglianza che viene portato avanti sotto un titolo generico (come ad esempio, «lotta contro i crimini motivati dall'odio») non fa scattare gli stessi dispositivi di tutela (sanciti dalla legge nel Regno Unito) che interverrebbero nel caso di programmi destinati espressamente al sostegno delle persone LGBT, dei neri, delle minoranze etniche o delle persone anziane. Quindi, in assenza di riferimenti espliciti a queste comunità, la disponibilità di fondi diventa più precaria.
- Analogamente, un progetto che cerca di affrontare contemporaneamente tutte le tematiche dei crimini

motivati dall'odio potrebbe determinare che una particolare tipologia di crimini d'odio non riceva l'attenzione necessaria. Per esempio, nell'ambito di un pacchetto generico contro i crimini motivati dall'odio, i crimini a sfondo omofobico potrebbero risultare minimizzati o essere lasciati fuori dalle amministrazioni comunali che non condividono tale impegno.

#### RACCOMANDAZIONI

- Garantire un alto livello di supporto all'interno del Comune è fattore essenziale per una campagna di così vasto respiro.
- Un tema o un nome chiaro e unificante aiuta ad avere un impatto su vasta scala in più aree di intervento.
- L'emissione di comunicati stampa, multipli o con frequenza regolare, sia verso la stampa generica che verso le pubblicazioni LGBT, è un fattore decisivo per il successo dell'intera campagna, ed è importante saper calibrare le iniziative nei confronti dei due tipi di pubblico.

**Aree tematiche:** Crimini motivati dall'odio, incitamento all'odio.

**Sinossi:** Il progetto di ricerca «Purché si tengano lontani da me» sui responsabili degli atti di violenza omofobica e transfobica è stato condotto durante il biennio 2007-2008 dai ricercatori dell'Università di Amsterdam. Gli obiettivi principali del progetto consistevano nell'acquisire una conoscenza più approfondita delle motivazioni e delle cause determinanti della violenza contro le persone LGBT, e nella elaborazione di raccomandazioni in merito alle politiche più idonee a contrastare questa forma di violenza. La ricerca è stata commissionata dal Comune di Amsterdam, che attribuiva grande importanza all'individuazione delle cause del problema e alla definizione di una possibile soluzione.

**Parole chiave:** Violenza contro le persone LGBT.

**Attori:** I ricercatori, i partecipanti alla ricerca, il Comune di Amsterdam, la Polizia di Amsterdam.

**Beneficiari:** Le persone LGBT e in generale la popolazione di Amsterdam e dell'Olanda.

**Contatti:** Università di Amsterdam,  
Centro di Ricerca su Genere e Sessualità di Amsterdam  
E-mail / telefono: [buijs@uva.nl](mailto:buijs@uva.nl); +31 20 - 525 9111  
Sito web: <http://www.arcgs.uva.nl/arcgs/home.cfm>

## UNO SGUARDO D'INSIEME

L'Olanda è nota in tutto il mondo per la sua posizione progressista sull'omosessualità. La capitale in particolare è spesso associata con l'emancipazione delle persone omosessuali dopo aver ospitato, nel 2001, il primo matrimonio gay riconosciuto al mondo, ed è ad Amsterdam che si tengono annualmente i famosi *Pride* LGBT. Pur tuttavia, un numero crescente di cittadini LGBT di Amsterdam è oggetto di violenza verbale e fisica, e studi recenti indicano che da 5-10 anni essi sperimentano un crescente senso di insicurezza. I sondaggi rivelano che il rispetto degli olandesi nei confronti dell'omosessualità non è soltanto una questione di facciata: il rispetto della popolazione nei confronti dell'omosessualità è aumentata notevolmente negli anni '70 e '80, e da allora è rimasta stabile o è addirittura cresciuta leggermente come indicato da recenti sondaggi. Alcuni studiosi olandesi hanno analizzato il modo in cui la rimarchevole posizione olandese rispetto all'accettazione dell'omosessualità contribuisce alla costituzione dell'identità nazionale: «noi», cittadini olandesi progressisti, rispetto a «voi», gli altri, retri. Il crescente supporto popolare all'idea che l'accettazione dell'omosessualità sia un fatto «tipicamente olandese», e quindi debba essere protetta, sembra indicare che l'accettazione dell'omosessualità sia diventata una *conditio sine qua non* dell'essere olandesi.

Dato il grande sostegno popolare per i diritti delle persone LGBT e un vasto consenso politico in merito, è sorprendente che la violenza contro gli omosessuali rappresenti un problema tanto grave ad Amsterdam. Per esempio, nel 2007, si sono registrati 201 casi, dei quali 67 erano casi di violenza fisica e 38 di gravi minacce. Secondo la visione dell'estrema destra populista con forti sentimenti anti-islamici, la violenza contro gli omosessuali è «quasi sempre» perpetrata da (i discendenti de) gli immigrati marocchini incapaci di riconoscere i valori «olandesi» della tolleranza. Tuttavia, in realtà, non tutti gli atti di violenza sono commessi da persone che seguono gli stessi ideali religiosi (islamici) e sembra che il diffuso sentimento di simpatia per le persone omosessuali non sia in grado di impedire gli episodi di violenza contro di loro.

Laurens Buijs, Gert Hekma e Jan Willem Duyvendak del Centro Ricerche su Genere e Sessualità dell'Università di Amsterdam hanno condotto una ricerca che è considerata un esempio di buona prassi.

Nel corso della ricerca hanno ricostruito quarantacinque incidenti attraverso interviste approfondite con 17 responsabili di atti di violenza (coinvolti in 14 episodi) e hanno analizzato una vasta mole di materiale, tratta dai fascicoli dei pubblici ministeri e dagli archivi dell'Associazione Olandese per i Programmi di Reinserimento, su 35 accusati (coinvolti in 31 episodi). Le domande agli intervistati vertevano sui motivi delle loro azioni

e su che cosa li avesse indotti a commettere atti di violenza contro persone LGBT. I ricercatori hanno anche condotto interviste con gruppi di discussione composti da giovani provenienti da «gruppi a rischio» (ovvero con persone che corrispondevano al profilo dei potenziali aggressori ma probabilmente non avevano mai commesso atti di violenza) allo scopo di chiarire quale fosse il discorso dominante sull'omosessualità nei diversi gruppi sociali. Ulteriori indagini condotte nelle scuole secondarie hanno tracciato un quadro generale degli atteggiamenti della gioventù di Amsterdam.

Una delle scoperte più significative riguarda gli atteggiamenti eteronormativi nei confronti dell'omosessualità (in particolare per quanto riguarda quattro aspetti: sesso anale, comportamento effeminato, esibizione pubblica e tentativi di seduzione) che in tutti i gruppi esaminati (ovvero, studenti delle scuole secondarie, persone appartenenti a gruppi a rischio di praticare violenza) sembravano rappresentare terreno facile per la violenza anti-omosessuale.

#### **PUNTI DI FORZA**

- I risultati della ricerca empirica possono fornire una solida base per definire le politiche mirate ad interventi pratici. Sarebbero necessarie ulteriori ricerche sistematiche per appurare che cosa motiva gli autori della violenza anti-LGBT.

#### **PUNTI DI DEBOLEZZA**

- Non tutte le città sono disposte, o hanno i mezzi, per condurre tali ricerche.

#### **RACCOMANDAZIONI**

- I risultati delle ricerche dovrebbero essere utilizzati per delineare le politiche tese a combattere la violenza contro le persone LGBT.

**Aree tematiche:** Provvedimenti per costruire fiducia, partecipazione.

**Sinossi:** La Città di Berlino ha adottato nuovi provvedimenti per promuovere il rispetto nei confronti della comunità LGBT e contribuire a migliorarne la qualità della vita. Uno di questi provvedimenti prevede la nomina di un contatto permanente per la comunità LGBT all'interno delle forze di Polizia municipale, con l'obiettivo di creare fiducia tra le autorità di polizia e la comunità LGBT, chiarendo che cosa costituisce reato e contribuendo a prevenire le aggressioni.

**Parole chiave:** Partecipazione, *mainstreaming*, autorità di polizia.

**Attori:** Comune di Berlino, Polizia municipale di Berlino, organizzazioni LGBT, esperti.

**Beneficiari:** Amministrazione, Polizia e comunità LGBT di Berlino.

**Contatti:** Polizia municipale di Berlino (Germania)  
Ufficio Centrale di Prevenzione  
Contatto per la comunità LGBT  
Ispettore Capo Löher, Ispettrice Maria Tischbier  
+49 (0) 30 4664 979444

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Nei primi anni '90, un numero crescente di casi di aggressione violenta contro persone LGBT ha messo in luce la necessità di migliorare i rapporti tra le forze di polizia e la comunità LGBT. A causa del retaggio storico del nazional-socialismo e l'esistenza, fino agli anni '90, di una legislazione aggressiva contro gli omosessuali, i rapporti tra la Polizia e la comunità LGBT erano caratterizzati da una sostanziale mancanza di fiducia. Di conseguenza, le vittime si sentivano incapaci di denunciare le aggressioni subite e, invece di rivolgersi alle istituzioni dello Stato, la comunità LGBT aveva formato dei gruppi di mutuo-aiuto. Le ricerche della polizia sulle aggressioni motivate dal pregiudizio avevano appurato tale mancanza di fiducia, resa evidente dal fatto che le aggressioni verbali e gli attacchi criminali contro le collettività LGBT denunciati ai Commissariati di polizia erano in numero minore degli episodi analoghi denunciati dalle vittime ai centri di ascolto. Attualmente, le statistiche redatte dalla polizia continuano a riportare unicamente i dati comunicati volontariamente dalle vittime e i rapporti sulle aggressioni non contengono informazioni sulle motivazioni degli aggressori.

Nel 1994 furono abolite tutte le distinzioni legali tra atti sessuali eterosessuali e omosessuali, mettendo fine ai procedimenti legali per omosessualità. A seguito di tali modifiche legislative, la Polizia municipale di Berlino intraprese uno studio sulle esperienze soggettive delle persone LGBT, con particolare riguardo alla sicurezza personale. Furono messe a punto misure per migliorare la fiducia reciproca tra le autorità di polizia e la comunità LGBT. Inoltre, si riconobbe la necessità di un più alto livello di accettazione delle persone LGBT tra le forze di polizia.

Il primo passo consistette nel raccogliere notizie sulle esperienze fatte in altri paesi europei, come ad esempio l'Olanda, per analizzare la situazione in altri contesti e individuare possibili modalità di intervento. Nella fase successiva si istituirono gruppi di lavoro e si tennero simposi con esperti e *forum* con la partecipazione di rappresentanti di tutti i gruppi *target*.

L'obiettivo principale del capo della Polizia municipale di Berlino era richiamare l'attenzione sulle esperienze delle persone LGBT. In riconoscimento dell'importanza della questione fu nominato nel 1992 un referente maschile per le persone LGBT, seguito, nel 2006, dalla nomina di una referente femminile.

Il referente LGBT offre supporto nelle aree seguenti:

- Valutazione delle denunce di reati, degli studi e delle pubblicazioni in materia.

- Sviluppo di strategie per la prevenzione e per l'azione penale per i suddetti reati.
- Formazione e istruzione avanzata degli agenti di polizia in fatto di protezione delle vittime e fenomenologia.
- Supporto per le indagini di polizia.
- Presenza agli eventi della comunità LGBT.
- Servizio di consulenza per le persone colpite, cooperazione e supporto per i progetti e le campagne della comunità LGBT.
- Supporto e assistenza alle vittime.
- Consulenza e supporto per le persone LGBT che vogliono presentare un reclamo contro le forze di polizia.
- Ideazione e distribuzione di volantini per le vittime di violenze e furti; servizi di consulenza/relazioni pubbliche.
- Tenere discorsi, in occasione di eventi, sui temi delle aggressioni, della violenza e della negoziazione.

Sebbene non sia facile valutare il successo delle misure preventive, c'è stato un notevole miglioramento del grado di coinvolgimento della comunità LGBT nelle procedure interne della polizia. Inoltre, si sono messe a punto le procedure per registrare e identificare i gesti criminosi contro le persone LGBT.

Scoprire che i furti sono il tipo di crimine più comune contro le persone LGBT ha fatto rinnovare gli sforzi per assicurare la presenza della polizia nei quartieri con un'alta percentuale di residenti LGBT e nei luoghi di incontro sessuale. Le campagne per la sicurezza rivolte alle persone LGBT sono state attivate anche in queste aree.

#### PUNTI DI FORZA

- Metodi facilmente riproducibili in altre infrastrutture pubbliche.
- Lo scambio di esperienze è un fattore motivante nel lavoro collaborativo.
- Il coinvolgimento di varie ONG LGBT e lo sviluppo di obiettivi comuni hanno portato ad un grado maggiore di accettazione e a risultati migliori dal punto di vista della creazione di fiducia.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

Le procedure di registrazione/compilazione delle statistiche attualmente in uso presso le amministrazioni pubbliche non sono confrontabili con le procedure utilizzate dai consulenti delle ONG.

#### RACCOMANDAZIONI

- La messa a punto dei metodi di registrazione dei dati in collaborazione con i consulenti delle ONG, progetti comuni e l'uso di una terminologia condivisa consentiranno la valutazione dei livelli di accettazione raggiunti all'interno delle forze di polizia, e quindi di accertare se si è effettivamente ottenuto un miglioramento o se, invece, persistono tra le forze di polizia alti livelli di disapprovazione nei confronti delle persone LGBT.

**Aree tematiche:** Crimini motivati dall'odio.

**Sinossi:** L'Unità Crimini motivati dall'Odio di Stoccolma è stata istituita quando si scoprì che la polizia era priva di strumenti per identificare i crimini dettati dall'odio, e che ben pochi casi arrivavano in tribunale. Gli obiettivi generali dell'Unità sono: formare gli agenti in modo che siano in grado di individuare, indagare e risolvere i crimini motivati dall'odio, portare un numero più alto di casi davanti al giudice e garantire una maggiore credibilità per la polizia tra le minoranze etniche e le persone LGBT. L'Unità è diventata una struttura permanente della Polizia della città.

**Parole chiave:** Polizia, crimini motivati dall'odio.

**Attori:** Polizia municipale di Stoccolma, associazioni LGBT, pubblici ministeri.

**Contatti:** [hatbrottsjouren.stockholm@polisen.se](mailto:hatbrottsjouren.stockholm@polisen.se)  
[www.polisen.se](http://www.polisen.se)

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Il primo passo verso la creazione dell'Unità Crimini motivati dall'Odio della Polizia di Stoccolma consistette in un'indagine diagnostica da cui emerse che le forze di polizia non erano attrezzate per riconoscere i crimini motivati dall'odio. L'Unità fu creata sulla scorta dei risultati della valutazione in collaborazione con le associazioni locali, tra cui le associazioni LGBT. Il compito assegnatole consiste nell'indagare i crimini motivati dall'odio per motivi razziali, religiosi o di orientamento sessuale. Entrata in funzione nel maggio 2007, l'Unità è diventata una struttura permanente nell'aprile 2009, nello stesso anno in cui furono istituiti funzionari di riferimento in tutte le aree di intervento della polizia.

Al momento, l'Unità dispone di sei funzionari di polizia a tempo pieno e fa parte della Polizia municipale di Stoccolma. L'Unità ha il compito di indagare i crimini motivati dall'odio che avvengono in città, di sviluppare i metodi di lavoro e di coordinare la formazione in materia di crimini d'odio per le forze di polizia della Provincia di Stoccolma. L'obiettivo di questa Unità è preparare gli agenti tramite regolari interventi di formazione e di raccogliere *feedback* da tutti i livelli all'interno delle forze di polizia per fornire migliori informazioni e tenere aperto il dibattito sui crimini motivati dall'odio, sui diritti umani e sull'importanza del rispetto per le diversità.

Le finalità principali che hanno motivato l'istituzione dell'Unità Crimini motivati dall'Odio della Polizia di Stoccolma sono le seguenti:

- Incoraggiare le persone a denunciare i crimini motivati dall'odio.
- Portare più casi di crimini motivati dall'odio davanti ai tribunali.
- Risolvere un maggior numero di casi.
- Nel trovarsi di fronte a questo tipo di crimini, mettere a punto i primi passi da compiere e tenere informati gli agenti di polizia affinché possano riconoscere i crimini motivati dall'odio, indagare e portare i colpevoli davanti al giudice.
- Sviluppare metodi di lavoro atti a garantire una maggiore credibilità della polizia tra le minoranze etniche e le persone LGBT.

Si spera di raggiungere tali obiettivi tramite l'attuazione di una serie di provvedimenti. Si sono prese le misure seguenti per incoraggiare le denunce contro i crimini motivati dall'odio:

- Realizzazione di una pagina sul sito *web* della polizia della Provincia di Stoccolma che tratta questo argomento.

- Istituzione di una linea di assistenza telefonica e di un indirizzo *e-mail* per il pubblico, dove poter formulare domande o chiedere informazione sui crimini motivati dall'odio.
- Nomina di ufficiali di collegamento per i crimini motivati dall'odio nelle quattro aree di comando della polizia.
- Organizzazione di conferenze per gli insegnanti delle scuole secondarie.
- Collaborazione con enti, aziende e associazioni pertinenti.

Si sono adottati i seguenti provvedimenti ai fini del miglioramento dei primi passi da compiere e delle successive indagini nei casi di reati motivati dall'odio:

- Formazione delle forze di polizia (dagli ufficiali di alto grado ai centralinisti) in merito ai passi da compiere in caso di denuncia di un crimine dettato dall'odio.
- Potenziamento della capacità di riconoscere i crimini motivati dall'odio con l'ausilio di un sistema computerizzato per la stesura dei rapporti, in cui gli agenti devono indicare se il reato può essere attribuito a xenofobia, omofobia, ecc.
- Stesura di una scheda con le cose da fare quando la polizia arriva sulla scena di un crimine motivato dall'odio. La scheda viene distribuita al personale interessato, tra cui il personale che riceve la denuncia, le unità mobili, la polizia di quartiere, ecc. Tale scheda viene anche distribuita e spiegata durante gli incontri di formazione sui crimini motivati dall'odio.
- Potenziamento della risposta della polizia sulle scene del crimine quando una vittima chiama o denuncia un crimine d'odio.
- Invio di patologi legali sulla scena dei crimini motivati dall'odio per garantire che le eventuali prove siano raccolte.
- Sviluppo di un ufficio mobile anti-crimini d'odio.

L'indagine diagnostica ha dimostrato che solo una piccola percentuale dei casi di crimini motivati dall'odio arriva al rinvio a giudizio. Una delle possibili ragioni sta nel fatto che la polizia operava partendo da una definizione dei crimini d'odio più ampia di quella dei pubblici ministeri. Si sono adottati i seguenti provvedimenti per far aumentare il numero dei casi risolti e rinviati a giudizio:

- L'Unità Crimini motivati dall'Odio indaga su tutti i casi di reati d'odio.
- Si è dato ad un pubblico ministero l'incarico di lavorare in stretto rapporto con la polizia per mettere in comune le informazioni e redigere le linee guida per definire i crimini motivati dall'odio.
- Si è dato ad un pubblico ministero l'incarico di collaborare con gli ufficiali di polizia alla messa a punto di metodi per valutare e indagare i crimini motivati dall'odio allo scopo di portare questi crimini davanti alla giustizia.

Si sono adottati i seguenti provvedimenti per aumentare la credibilità delle forze di polizia tra le minoranze etniche e le persone LGBT:

- Assegnare uno specifico ufficiale di polizia ai crimini motivati dall'odio in quattro distretti della Polizia di Stoccolma.
- Individuare e interagire attivamente con le associazioni, le organizzazioni, i negozi, i servizi e i gruppi che costituiscono possibili *target* di crimini motivati dall'odio.
- Lavorare per combattere le forme di discriminazione praticate in club, bar e ristoranti, interagendo con il personale che lavora in questi locali.

L'esperienza di Stoccolma ha contribuito a migliorare l'efficienza e la certezza della legge nel trattare gli episodi di crimini d'odio, grazie al fatto che tutte le indagini relative erano svolte dalla stessa unità. Il numero di casi di crimini motivati dall'odio rinviati a giudizio è aumentato del 17,8% nel 2008, a fronte del 9% nel resto del paese. Gli obiettivi primari dell'Unità, come una maggiore fiducia nella polizia, più disponibilità a

denunciare i crimini motivati dall'odio e maggior capacità da parte della polizia di individuare tali crimini, sono stati raggiunti, come evidenziato dalle valutazioni effettuate con frequenza biennale.

#### PUNTI DI FORZA

- Chiarezza rispetto ai compiti e alla missione dell'unità, da parte di direzione e dirigenti a tutti i livelli, che consente di dare all'unità sufficiente spazio, risorse, tempo e fondi.
- Comunicazione chiara, all'interno e all'esterno, degli obiettivi dell'Unità.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- L'Unità ha incontrato difficoltà nel proporre e sostenere l'importanza di una questione che alcuni tendono a vedere come un risvolto secondario del lavoro della polizia.
- Evitare i pregiudizi contro qualsiasi gruppo. Fare attenzione a non lavorare unicamente con le organizzazioni ben strutturate o con i gruppi di minoranze con cui è facile comunicare.

#### RACCOMANDAZIONI

- Assicurarsi che si tengano ben presenti i temi della composizione, del *background* e della visibilità dell'Unità. Questo è un fattore cruciale.
- Garantire un profilo più alto dell'approccio al problema mettendo l'accento sui diritti umani fondamentali, sul diritto di tutti alla parità di trattamento.
- Sottolineare l'importanza della trasparenza, dello scambio di informazioni – all'interno e all'esterno – e dei buoni rapporti con i *media*.
- Obiettivi misurabili.
- Individuare e comunicare con chiarezza finalità e risultati, internamente e esternamente.
- Fornire riscontri diretti e precisi a chi contribuisce al raggiungimento degli obiettivi dell'unità (ufficiali di polizia, personale dei *call center*, addetti agli sportelli e alla ricezione delle denunce).

**Aree tematiche:** Famiglia

**Sinossi:** Il Progetto Famiglia, che fornisce servizi destinati alle famiglie della Circoscrizione 2 del Comune di Torino, collabora con il Servizio LGBT dal 2008. Scopo della collaborazione è l'inclusione delle tematiche relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere nelle attività del Progetto Famiglia al fine di rispondere ai bisogni delle persone LGBT. In particolare sono stati organizzati incontri, corsi di formazione e attività culturali, al fine di migliorare l'accesso ai servizi per le famiglie LGBT.

**Parole chiave:** Famiglia, formazione, accesso ai servizi, attività culturali.

**Attori:** Comune di Torino: Servizio LGBT, Servizi Educativi, Biblioteche civiche Torinesi.

Circoscrizione 2 «Mirafiori Nord - Santa Rita» del Comune di Torino: Progetto Famiglia, Gruppo tecnico Politiche per la Famiglia, Tavolo allargato Famiglia e Minori, Ufficio Comunicazione e Immagine, Consorzio Giuridico.

Cooperativa Sociale «Accomazzi»; Università del Piemonte Orientale – Dipartimento di Ricerca Sociale; Frames; Labo\_Res; Coordinamento Torino Pride GLBT; Circolo di Cultura GLBT «Maurice».

**Beneficiari:** Personale del Progetto Famiglia; Tavolo allargato Famiglia e Minori; personale dei servizi del territorio; volontari delle associazioni; cittadini.

**Contatti:** Comune di Torino: Circoscrizione 2 - Progetto Famiglia:

E-mail: [teresina.montenegro@comune.torino.it](mailto:teresina.montenegro@comune.torino.it); Telefono: +390114435261;

Sito web: <http://www.comune.torino.it/circ2/>

Servizio LGBT: e-mail: [serviziogbt@comune.torino.it](mailto:serviziogbt@comune.torino.it); Telefono: +390114424040

Sito web: <http://www.comune.torino.it/politichedigenere/>

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Il Progetto Famiglia attivo nella Circoscrizione 2 della Città di Torino da dieci anni organizza e gestisce attività e servizi rivolti alle famiglie del territorio.

Nel 2008, il Progetto Famiglia ha chiesto la collaborazione del Servizio LGBT per trattare le tematiche dell'omosessualità e della transessualità e rispondere ai bisogni delle famiglie composte da coppie dello stesso sesso (con o senza figli) e di quelle con familiari LGBT. La collaborazione tra i due servizi ha preso avvio nel corso di incontri durante i quali il personale del Progetto Famiglia ha potuto avvicinarsi alle tematiche LGBT. Inoltre, il Servizio LGBT ha partecipato a riunioni con i due tavoli sociali che collaborano con il Progetto Famiglia: il Gruppo tecnico Politiche per la Famiglia (che riunisce i responsabili di vari servizi della Circoscrizione) e il Tavolo allargato Famiglia e Minori (composto da rappresentanti di servizi e associazioni del territorio). Gli incontri hanno costituito un'opportunità per individuare e sviluppare obiettivi condivisi con il Progetto Famiglia:

- Includere l'orientamento sessuale e l'identità di genere tra le tematiche del Progetto Famiglia.
- Informare e sensibilizzare la cittadinanza sui cambiamenti in corso nei diversi modi di fare famiglia, includendo anche le famiglie omosessuali.
- Formare il personale dei servizi della Circoscrizione e i volontari delle associazioni sulle tematiche LGBT.
- Facilitare l'accesso ai servizi della Circoscrizione da parte delle persone LGBT.

Nel biennio 2009/2010 si sono sviluppati i seguenti progetti grazie alla collaborazione tra servizi e associazioni:

- Organizzazione di due cicli di incontri rivolti alla cittadinanza in collaborazione con l'Università del Pie-

monte Orientale. Il primo ciclo ha analizzato come sono composte le famiglie di oggi e i rapporti che le caratterizzano. Il secondo ciclo ha preso in esame la possibilità di sviluppare reti di supporto tra famiglie e le modalità di interazione di tali reti con i servizi esistenti nella comunità, come le scuole, il progetto *Cohousing* e le reti *ITC*.

- Corsi di formazione sull'omosessualità e la famiglia per il personale dei servizi della Circoscrizione e i volontari delle associazioni, condotti dal Gruppo Formazione del Coordinamento Torino Pride GLBT.
- Due incontri con il Consultorio Giuridico della Circoscrizione sui diritti legali delle coppie sposate o conviventi sia eterosessuali che omosessuali.
- Presentazione di libri a tematica LGBT per bambini ed adulti, in collaborazione con la rete delle Biblioteche civiche Torinesi.

All'inizio del 2010, il Consultorio Giuridico della Circoscrizione ha iniziato ad offrire la propria consulenza alle coppie dello stesso sesso e ha pubblicizzato questo servizio sull'opuscolo informativo del Progetto Famiglia e sul sito *web* della Circoscrizione. E' cambiata anche l'immagine sulla copertina dell'opuscolo informativo: tale immagine che prima rappresentava una coppia eterosessuale con figli ora rappresenta diversi tipi di famiglie (eterosessuali con e senza figli, coppie dello stesso sesso, genitori single).

#### PUNTI DI FORZA

- Il Progetto Famiglia e il Servizio LGBT hanno condiviso finalità e azioni, con attenzione alle rispettive esigenze e senza sovrapporre le competenze.
- La metodologia partecipativa ha permesso il coinvolgimento dei servizi e delle associazioni del territorio.
- E' stato organizzato un programma articolato di interventi rivolti ad un pubblico diversificato.
- E' stata data visibilità alle tematiche dell'omosessualità e della transessualità, anche negli strumenti di comunicazione (pubblicazioni informative, opuscoli, sito *web*, video, ecc.).
- Sono state rafforzate le competenze del personale dei servizi della Circoscrizione così da rispondere al meglio ai bisogni delle persone LGBT.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- La poca familiarità con le tematiche LGBT del personale dei servizi della Circoscrizione e dei volontari delle associazioni: tale situazione è stata superata grazie al dialogo e al confronto con il personale del Progetto Famiglia e del Servizio LGBT.

#### RACCOMANDAZIONI

- Dedicare tempo alle attività di informazione e sensibilizzazione dei cittadini sulle tematiche LGBT.
- Coinvolgere tutti gli attori del territorio (servizi e associazioni) favorendo il lavoro di rete.
- Dare continuità alle azioni attraverso una programmazione annuale.

**Aree tematiche:** Istruzione, crimini motivati dall'odio, incitamento all'odio.

**Sinossi:** Nel quadro degli eventi che si tengono il 17 maggio, il Comune di Rubí ha organizzato seminari informativi sull'orientamento sessuale e l'identità di genere presso le scuole secondarie della città e in una delle scuole ha indetto un concorso di fumetti contro l'omofobia.

**Parole chiave:** Istruzione

**Attori:** Assessorato alle Questioni delle Donne, le scuole secondarie (studenti e docenti).

**Beneficiari:** Studenti (tra i 12 e i 15 anni) e il personale insegnante delle scuole partecipanti.

**Contatti:** Comune di Rubí (Spagna)  
Regidoria de la Dona  
njf@ajrubi.cat  
www.rubi.cat

## UNO SGUARDO D'INSIEME

In occasione della celebrazione della Giornata Internazionale contro l'Omofobia e Transfobia del 2010 (17 maggio), gli studenti di una scuola secondaria di Rubí sono stati invitati a partecipare ad un concorso sulla realizzazione di un fumetto contro l'omofobia. Lo scopo era di incoraggiare atteggiamenti e comportamenti rispettosi nei confronti delle persone LGBT e nel contempo offrire spunti di riflessione sulle diversità sessuali e sulle cause dei comportamenti discriminatori.

Il concorso era rivolto agli studenti della scuola secondaria con età compresa tra i 12 e i 15 anni. Ha visto l'avvio a marzo con un seminario informativo, tenuto in ognuna delle scuole secondarie statali della cittadina su vari aspetti relativi all'omofobia, che è servito come piattaforma di presentazione del concorso. In data 11 maggio si sono tenuti dei seminari per gli studenti del 3° e 4° anno della scuola secondaria in cui si sono affrontati i temi dell'omofobia e delle diversità sessuali; i seminari erano organizzati da un'associazione locale che si occupa delle tematiche legate alle diversità sessuali. Il concorso è stato tenuto successivamente nello stesso mese.

Il concorso è stato ben accolto e ha registrato un'ampia partecipazione di 40 studenti (24 ragazze e 16 ragazzi) che hanno presentato un totale di 26 strisce a fumetti. Tra i criteri seguiti per valutare i fumetti ricordiamo: la capacità di centrare il tema, le soluzioni proposte, la creatività, il linguaggio usato (nei testi e nei disegni/nelle immagini) e l'originalità. La cerimonia di premiazione, tenutasi alla presenza dei consiglieri comunali interessati, ha consegnato la somma di 150 euro al primo classificato, 100 al secondo e 50 al terzo.

Il progetto è stato pubblicizzato con una conferenza stampa, i *media* erano stati informati e le norme del concorso erano state pubblicate sulle pagine *web* del Comune. Il progetto fu anche presentato in occasione della Conferenza degli Agenti di Uguaglianza del Comune.

Data la partecipazione degli studenti, anche gli insegnanti furono coinvolti e l'impatto del concorso arrivò anche ai genitori e, per estensione, a tutti i cittadini grazie alla risonanza sui giornali locali. I cittadini poterono anche vedere i fumetti presentati per il concorso in una mostra aperta al pubblico che si tenne per un mese.

## PUNTI DI FORZA

- L'alto grado di coinvolgimento da parte degli studenti e l'aumento di consapevolezza tra gli adolescenti, nonché il notevole supporto delle scuole partecipanti.

- Per quanto riguarda la pubblicità, un fattore chiave fu la scelta della data, ovvero il 17 maggio, la data della Giornata Internazionale Contro l'Omofobia e la Transfobia, e il fatto di poter contare sulla stampa locale per diffondere la notizia del concorso.
- Fu ottima la scelta del formato a fumetti, che i giovani conoscono bene.
- Il fatto che i tre premi fossero in contanti incoraggiò la partecipazione, sebbene non si volesse fare del denaro il principale fattore motivante.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- La difficoltà principale sta nel coordinamento con le scuole.

#### RACCOMANDAZIONI

- Nell'impostare un progetto educativo di questo genere, è consigliabile prevedere la partecipazione delle scuole pubbliche municipali, che implicherebbe l'interesse a normalizzare le diversità sessuali tra i giovani.
- In parallelo, si dovrebbero definire con chiarezza le motivazioni educative ed umane sottese alla volontà di aumentare la consapevolezza sull'omofobia e sulla transfobia tra i cittadini, per dare maggiore visibilità al rispetto dimostrato dai giovani. Indubbiamente, i ragazzi sono un fattore chiave quando si tratta di trasmettere un atteggiamento positivo nei confronti delle diversità sessuali.

**Aree tematiche:** Istruzione, famiglia.

**Sinossi:** Il Comune di Sheffield vanta una notevole esperienza di lavoro a supporto delle comunità LGBT e nella lotta contro l'omofobia e la transfobia. Il lavoro con i ragazzi ha prodotto tra l'altro un rapporto a livello cittadino sul fenomeno del bullismo dal punto di vista dei ragazzi, un'indagine locale e un convegno contro il bullismo. Inoltre il lavoro con le scuole si è concentrato su programmi scolastici, definizione delle politiche, seminari teatrali nelle scuole, istituzione di una giornata per contrastare il bullismo motivato dall'omofobia e dalla transfobia nelle scuole.

**Parole chiave:** Scuole, Servizi per i Ragazzi e i Bambini.

**Attori:** Il Comune di Sheffield, la Commissione Giovani di Sheffield, il Gruppo GLOBAL (*Gay and Lesbian Others Becoming Leaders*).

**Beneficiari:** La Comunità LGBT, Assessori e funzionari del Comune, la popolazione.

**Contatti:** I Servizi per i Bambini, Comune di Sheffield (Regno Unito)  
[www.sheffield.gov.uk](http://www.sheffield.gov.uk)  
 Bashir Khan, Responsabile delle Politiche di Eguaglianza, Servizi per i Bambini  
[Bashir.khan@Sheffield.gov.uk](mailto:Bashir.khan@Sheffield.gov.uk)

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Stonewall, un'organizzazione *no profit* del Regno Unito che si batte per i diritti LGBT, ha pubblicato la terza guida per chi lavora con i giovani e nel campo dell'istruzione – comprese le scuole, in cui si affronta il tema dell'inclusione delle famiglie diverse. La guida descrive diversi metodi per contrastare efficacemente tutte le forme di bullismo omofobico e offre semplici consigli pratici per garantire che l'insegnamento rispecchi la realtà e la diversità della vita familiare del XXI secolo. Ci sono anche esempi riguardanti le scuole esemplari del programma «Campioni dell'Istruzione», comprese alcune scuole di Sheffield. Nell'ambito del programma, Stonewall lavora con le autorità locali nel condurre valutazioni iniziali dei bisogni, individuare le buone prassi e offrire supporto nel determinare le attività prioritarie ai fini della lotta contro l'omofobia nelle scuole.

Gli interventi nelle scuole di Sheffield non hanno fornito soltanto materiale su casi di studio e buone prassi per le guide dell'associazione Stonewall, ma hanno anche ampliato il raggio d'azione del programma «Campioni dell'Istruzione». Attualmente, Stonewall sta mettendo a punto una carta sulla risposta ai bisogni locali con il fine di coinvolgere le scuole nel lavoro per il raggiungimento dei livelli Bronzo, Argento e Oro.

Il lavoro fatto con i giovani di Sheffield si svolge nelle scuole e nell'ambito dei servizi per i giovani. Il lavoro con i giovani, compresi quelli del gruppo GLOBAL (*Gay and Lesbian Others Becoming Leaders*), ha anche dato luogo a:

- La realizzazione di una relazione su scala cittadina sul fenomeno del bullismo dal punto di vista dei giovani.
- Il coinvolgimento del gruppo *Fruitbowl* che opera a supporto dei giovani LGBT e del gruppo *Indigo* (Minoranza Nere, Etniche, Lesbiche, Gay e Bisessuali) nel produrre liste di «desiderata» su come dovrebbero essere le scuole.
- Un'indagine locale e un convegno contro il bullismo al quale è intervenuto e ha parlato ai giovani Sir Ian McKellen.

Il lavoro con le scuole, comprese le scuole primarie (per i ragazzi dai 5 agli 11 anni d'età) ha riguardato i programmi scolastici, le politiche, seminari teatrali nelle scuole, l'istituzione di un giorno dedicato a contrastare il bullismo omofobico e transfobico nelle scuole (la Giornata «*Spring Out*»), lavoro relativo alla «Settimana Nazionale Contro il Bullismo» e il «Mese della Storia LGBT».

Tra i risultati principali ricordiamo:

- La relazione anti-bullismo redatta dalla Commissione Giovani di Sheffield e dal Gruppo GLOBAL.
- La Carta delle Scuole: più di 20 modi in cui le scuole potrebbero contribuire rispetto a sensibilizzazione, informazione e supporto.
- Sviluppo del Programma Stonewall «Campioni della Diversità» in un programma per il conferimento di riconoscimenti di vari livelli: Bronzo, Argento, Oro.

#### PUNTI DI FORZA

- La vasta gamma di provvedimenti messi in atto per contrastare le varie forme di discriminazione contro le persone LGBT, sia nelle scuole che tra i giovani al di fuori degli istituti scolastici, si traduce in una serie ampia e rimarchevole di azioni.
- Le informazioni raccolte nel territorio mediante le inchieste condotte dai giovani sono servite al soddisfacimento di bisogni locali come, ad esempio, affrontare il problema delle rivalità tra bande di diversi gruppi (diverse etnie) e il fenomeno del bullismo nella zona.
- L'uso e l'ampliamento di un programma su scala nazionale è servito a ottenere consenso, supporto e sostegno per il lavoro e indubbiamente ha contribuito a portare in città la visita di alto profilo di Sir Ian McKellen.
- L'esistenza della carica di Responsabile dell'Eguaglianza nelle Scuole nell'ambito dei Servizi per i Bambini ha fornito le necessarie risorse e attenzione per il progetto.
- Il successo del lavoro svolto rispecchia il valore attribuito dal Comune all'impegno per la Coesione della Comunità e dimostra che il progetto fa parte di un quadro che privilegia il lavoro a favore delle diversità su di un ampio arco di tematiche (ad esempio: l'azione annuale «Nelle mie scarpe»).

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Il grado di successo del lavoro con le scuole non è uniforme e risultati sono contrastanti. Spesso si osserva che i punti di vista e i commenti omofobici dei genitori possono produrre forti pregiudizi che risultano difficili da sradicare quando si lavora con bambini e giovani.
- Stabilire un nesso tra un programma e un'organizzazione ben conosciuta a livello nazionale comporta sia il rischio di alienare in partenza le simpatie di quanti hanno un'opinione negativa dell'organizzazione in questione, sia il rischio di danneggiare l'immagine dell'organizzazione con ripercussioni negative sulla reputazione del proprio lavoro.
- Un programma che sancisca il successo degli istituti (scolastici) in termini di livelli incoraggia la concorrenza tra scuole, e potrebbe scoraggiare le scuole dove si verificano fenomeni di bullismo dal richiamare l'attenzione sulla propria situazione di partenza o sullo scarso successo del programma.
- Qualsiasi intervento in ambito scolastico si trova a fronteggiare una situazione particolarmente delicata: gli atteggiamenti e i valori delle famiglie e della comunità hanno forte ascendente sui ragazzi. Tuttavia, i pregiudizi devono essere contrastati. Nel Regno Unito, quanto meno, si chiede alle scuole di rispettare i valori delle famiglie e della comunità e di lavorare tenendo conto dei valori locali. Ciò significa che i presidi devono procedere secondo un tracciato sottile: la linea che intercorre tra queste linee guida potenzialmente contrastanti.

#### RACCOMANDAZIONI

- Cercare il coinvolgimento di giovani LGB o gruppi LGBT e gruppi di minoranze razziali o etniche che possono allargare la prospettiva e potenziare le azioni contro l'omofobia e la transfobia, nonché contribuire alla messa in atto di interventi significativi relativi a specifiche comunità locali e culture.
- Collegarsi con le risorse nazionali disponibili attualmente per il lavoro nelle scuole.
- Offrire un programma di riconoscimenti in più fasi consente alle scuole (e ad altre organizzazioni) di guadagnare il merito di aver fatto il primo passo in ambienti particolarmente ostili. Può anche incoraggiare quanti già fanno un buon lavoro di contrasto contro omo/transfobia nelle scuole a fare di più.
- La molteplicità delle azioni LGBT può contribuire a spostare i valori e dare vita ad una cultura più positiva.
- Collaborare con un istituto scolastico o con un'autorità locale per individuare i bisogni da soddisfare sembra un valido sistema per determinare le priorità e dare supporto alle iniziative.

**Aree tematiche:** Istruzione.

**Sinossi:** A seguito di una ricerca sui fenomeni di bullismo nelle scuole, si è tenuto un seminario di 20 ore sulle tematiche LGBT e sul bullismo motivato dall'omofobia, che si è tradotto in tre pubblicazioni: «Bullismo in classe» (per gli studenti), «Bullismo a scuola» (per gli insegnanti) e «Combattere il bullismo» (programma del seminario). Si è tenuto un convegno a Varsavia, in Polonia, nell'ambito del progetto finanziato dall'UE (Daphne II) «Compagni di scuola». In correlazione con tale progetto si è tenuto a Vienna, il 19 novembre 2009, un simposio internazionale sul bullismo omofobico, dal titolo «Bullismo a scuola. Essere <diversi> è un rischio?», organizzato dall' Unità Contro la Discriminazione nei confronti degli Stili di Vita delle Persone Omosessuali e Transgender della Città di Vienna.

**Parole chiave:** Scuole, formazione, bullismo omofobico.

**Attori:** Unità Contro la Discriminazione nei confronti degli Stili di Vita delle Persone Omosessuali e Transgender della Città di Vienna, Wolfgang Wilhelm / ARCIGAY Bologna (Italia), Miles Gualdi / KPH-Kampania Przeciw Homofobii Warszawa (Polonia), Robert Biedron / Colegas Madrid (Spagna).

**Beneficiari:** Alunni, studenti; insegnanti; personale non docente; formatori; ONG che lavorano con i ragazzi.

**Contatti:** Comune di Vienna - Auerspergstrasse 15, A-1080-Vienna  
Referente Mag. Wolfgang Wilhelm  
Telefono: +43-1-4000-81449; Fax: +43 1 4000 99 81448  
Indirizzo e-mail: wast@gif.magwien.gv.at  
Sito web: www.queer.wien.at

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Omofobia e pregiudizi sono molto diffusi nelle scuole. I giovani LGBT, o presunti tali, sono vittime di discriminazione e spesso di varie forme di violenza. Questo è il motivo per cui contrastare l'omofobia e l'eterosessismo nelle scuole è importante. Si deve inoltre sensibilizzare ed informare i giovani e gli insegnanti sulle tematiche LGBT e sui possibili effetti del bullismo omofobico.

La necessità di fare delle scuole un posto più sicuro per le persone LGBT è stata la motivazione ispiratrice del progetto «Compagni di scuola». A tal fine, si è condotta un'indagine internazionale, si è tenuto un seminario per combattere il bullismo omofobico nelle scuole e si sono prodotti tre manuali sul tema del bullismo omofobico: «Bullismo in classe» (per gli studenti), «Bullismo a scuola» (per gli insegnanti), e «Combattere il bullismo» (il programma del seminario).

In relazione con il progetto «Compagni di scuola», nel novembre 2009, l' Unità Contro la Discriminazione nei confronti degli Stili di Vita delle Persone Omosessuali e Transgender della Città di Vienna ha organizzato un simposio sul bullismo omofobico presso il centro di educazione permanente di Vienna «Urania». Il convegno, che si è aperto con una conferenza stampa molto seguita, ha presentato il progetto «Compagni di scuola» e le pubblicazioni realizzate, ed è servito a migliorare la consapevolezza sui temi dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere nelle scuole tramite presentazioni e seminari tenuti da esperti internazionali.

## PUNTI DI FORZA

Progetto UE «Compagni di scuola»:

- Collaborazione internazionale tra diverse organizzazioni in numerosi paesi, ognuno con una propria visione.

Simposio internazionale di Vienna «Bullismo a scuola. Essere «diversi» è un rischio?»:

- Aumentare il livello di consapevolezza rispetto al fenomeno.
- Seguito da più di 200 insegnanti, psicologi, assistenti sociali, assistenti per i giovani, ecc.
- Partecipazione di esperti internazionali.
- Illustrare le tematiche affrontate dal progetto UE «Compagni di scuola» ai numerosi insegnanti che hanno seguito il simposio.
- Risonanza mediatica: comunicati stampa e conferenze stampa hanno assicurato la copertura sui mezzi di informazione.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Difficoltà nei rapporti con un'organizzazione *partner* che ha partecipato solo alla parte iniziale del progetto.

#### RACCOMANDAZIONI

- Stretta collaborazione tra i docenti e l'amministrazione scolastica, dato che è importante che gli insegnanti si sentano «autorizzati» dai dirigenti ad occuparsi della tematica.
- Promuovere le diversità tramite la rete delle scuole.
- Collaborare con le ONG LGBT, per beneficiare dei contatti positivi che queste hanno con le scuole e con gli insegnanti impegnati e di mentalità aperta.

**Aree tematiche:** Istruzione.

**Sinossi:** L'esperienza rappresenta uno dei casi di studio svolti dal Servizio LGBT del Comune di Torino nell'ambito del progetto AHEAD. Lo scopo di tutti i casi di studio del Servizio LGBT consisteva nello sperimentare modelli formativi innovativi e replicabili, rivolti ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni locali e agli insegnanti. Si è messo in atto un processo in tre fasi: definizione delle linee guida metodologiche, progettazione dei kit formativi e loro sperimentazione.

**Parole chiave:** Formazione, istruzione, kit formativi.

**Attori:** Comune di Torino – Servizio LGBT e ITER (Istituzione Torinese per una Educazione Responsabile)

Regione Piemonte – Unità Pari Opportunità per Tutti

Provincia di Torino – Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi

Coordinamento Torino Pride GLBT – Gruppo Formazione

Scuola Media «Via Sangone» di Nichelino (Torino)

11 esperti: Federico Batini, Mario Castoldi, Roberto Ceschina, Liliana Ellena, Bernardetta Gallus, Eleonora Garosi, Margherita Graglia, Luca Pietrantoni, Gabriele Prati, Luca Rollé, Barbara Santoni.

**Beneficiari:** Insegnati della scuola secondaria di primo grado e di ITER

**Contatti:** Servizio LGBT: e-mail: [serviziogbt@comune.torino.it](mailto:serviziogbt@comune.torino.it)

Telefono: +390114424040

<http://www.comune.torino.it/politichedigenere/>

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Dal gennaio 2010, il Servizio LGBT del Comune di Torino ha progettato e sperimentato modelli di formazione innovativi in quattro aree attinenti gli ambiti principali del progetto AHEAD: istruzione, famiglia, inclusione sociale e spazio pubblico. Per ognuna di queste aree è stato identificato un gruppo di beneficiari sulla base dei bisogni formativi della pubblica amministrazione e delle scuole: gli insegnanti della scuola secondaria di primo grado, il personale del Centro per le Relazioni e le Famiglie del Comune di Torino, le referenti di parità dei Centri per l'Impiego della Provincia di Torino e gli agenti del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Torino. Per la progettazione dei modelli formativi si è realizzato un processo in tre fasi che ha visto la partecipazione dei seguenti gruppi di lavoro:

1. Gruppo di lavoro dei metodologi: tre esperti nel campo delle metodologie formative hanno avuto il compito di redigere le linee guida metodologiche per la progettazione di modelli di formazione innovativi e replicabili da sperimentare con i quattro gruppi *target* (maggio-giugno 2010).
2. Gruppo di lavoro dei progettisti della formazione: quattro formatori esperti nel campo delle tematiche LGBT hanno avuto il compito di progettare un kit formativo specifico per ciascun gruppo di partecipanti al programma di formazione, in base alle linee guida metodologiche definite dal primo gruppo di lavoro.

Gli esperti hanno incontrato sia i gruppi da formare sia gli *stakeholder* (ovvero i rappresentanti delle istituzioni / associazioni che interagiscono con i servizi destinatari della formazione) per definire i bisogni formativi di cui tener conto nella progettazione dei kit (giugno-settembre 2010).

I kit formativi saranno pubblicati e messi a disposizione di chiunque voglia avviare un percorso formativo a livello locale, in particolare nei servizi della pubblica amministrazione e nelle scuole.

- Gruppo di lavoro dei formatori: esperti delle tematiche LGBT e della formazione per adulti (secondo quanto previsto dalle linee guida metodologiche) hanno sperimentato i quattro kit in aula. Per condurre la formazione è stato scelto il Gruppo Formazione del Coordinamento Torino Pride GLBT sulla base delle sue competenze e della ben consolidata collaborazione con il Servizio LGBT (ottobre-novembre 2010).

Il progetto prevedeva un reciproco feedback tra i tre gruppi prima indicati. L'esperienza formativa inoltre comprendeva sessioni specifiche dedicate alla valutazione del progetto nel suo complesso.

Come accennato, uno dei quattro modelli di formazione era rivolto agli insegnanti della scuola secondaria di primo grado. In precedenza, il Servizio LGBT si era occupato unicamente della formazione degli insegnanti della scuola secondaria di secondo grado, ma gli episodi di bullismo omofobico verificatisi in quelle di primo grado hanno indotto il Servizio a occuparsi della formazione rivolta agli insegnanti di questo grado di scuola. Le vittime di bullismo omofobico sono spesso preadolescenti che non si conformano al ruolo di genere, comportamento che spesso viene interpretato dai coetanei come un «segnale» di omosessualità. Per questo motivo, è importante che la formazione degli insegnanti prenda l'avvio dal tema degli stereotipi di genere derivanti dalla rigida dualità maschio/femmina che persiste nella nostra cultura.

Il kit formativo per gli insegnanti è stato progettato in quattro moduli (della durata di quattro ore ciascuno) con i seguenti contenuti:

- Omofobia e transfobia: come si formano gli stereotipi e i pregiudizi; quali sono le radici psicologiche e sociali della discriminazione.
- La formazione dell'identità sessuale: genere, identità di genere, ruolo di genere, orientamento sessuale.
- Stereotipi di genere e identità sessuale a scuola: come affrontare stereotipi e pregiudizi, come accogliere le differenze.
- Bullismo omofobico: strategie d'intervento in ambito scolastico.

Il kit è stato sperimentato con un gruppo di diciassette insegnanti, usando vari metodi didattici: *brainstorming*, giochi di ruolo, proiezione di film, documentari e *slide*. Tale metodologia è stata scelta per facilitare l'interazione tra i partecipanti.

#### PUNTI DI FORZA

- Consolidamento e sviluppo di reti locali; il progetto ha visto il coinvolgimento di nuovi attori che potranno continuare a collaborare in futuro.
- *Empowerment* del personale del Servizio LGBT: acquisizione di conoscenze, competenze e nuovi strumenti per la progettazione di modelli formativi.
- Creazione di un gruppo di lavoro multiprofessionale: la presenza di persone con diverse competenze ha permesso un approccio metodologico multidisciplinare che ha generato un modello formativo integrato/poliedrico.
- *Empowerment* dei formatori delle associazioni LGBT e rafforzamento dei rapporti con le associazioni LGBT locali. La fase di sperimentazione ha portato un valore aggiunto sia ai formatori sia agli insegnanti formati. Da un lato i formatori hanno potuto sviluppare le proprie capacità professionali, dall'altro gli insegnanti sono entrati in contatto con associazioni e attività sino ad allora sconosciute alla maggior parte di loro.
- Creazione di uno strumento trasferibile (il kit formativo) che può essere facilmente utilizzato in altri contesti.
- Benefici per gli studenti e per le loro famiglie. I risultati attesi dalla formazione comprendono: un ambiente scolastico caratterizzato da una mentalità più aperta e insegnanti più preparati a rispondere ai bisogni degli studenti e delle famiglie.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

Le varie fasi del processo di formazione erano progettate in maniera troppo articolata. Ciò ha causato problemi di gestione e di interazione tra i diversi attori e gruppi coinvolti nel processo:

- L'ampio numero di professionisti coinvolti nel processo ha spesso comportato la sovrapposizione di competenze.
- Le scadenze previste dal progetto europeo sollecitavano gli esperti a produrre risultati entro un arco di tempo più breve del necessario.
- Il numero di riunioni programmate tra il Gruppo di lavoro dei metodologi e quello dei progettisti non è stato sufficiente per un *feedback* efficace durante le diverse fasi del processo di formazione.

#### RACCOMANDAZIONI

- Semplificare il processo riducendo sia le fasi di pianificazione sia il numero di professionisti coinvolti così da renderlo più agevole.
- Permettere un efficiente scambio di informazioni tra i tre gruppi di lavoro.
- Programmare il coinvolgimento di volontari delle associazioni LGBT nelle attività di formazione per potersi avvalere delle loro conoscenze e rafforzare le relazioni con le associazioni locali.

Al momento della redazione del Libro Bianco, il progetto di formazione è in fase di valutazione e un aggiornamento sui risultati della sperimentazione rivolta alla scuola secondaria di primo grado sarà pubblicato sul sito *web* del progetto AHEAD.

**Aree tematiche:** Istruzione, cultura.

**Sinossi:** «L'amore secondo noi» prevedeva una campagna di informazione contro la discriminazione e un corso di formazione rivolto a insegnanti e studenti finalizzato a contrastare i fenomeni di bullismo nella scuola superiore. «Queer too Queer» (Q2Q) è un progetto di un anno a sostegno di giovani artisti LGBT (18 artisti, 11 esposizioni, 4 laboratori e 10 progetti) finalizzato a creare un senso di comunità e rafforzare le reti nazionali e internazionali.

**Parole chiave:** Giovani, partecipazione, campagne, arte.

**Attori:**

«L'amore secondo noi»:

**Partner:** Liceo socio-psicopedagogico «Tommaso» – Venezia; classe IV C – anno scolastico 2005/2006.

**Sponsor:** il Consiglio d'Europa – progetto «Tutti diversi, Tutti uguali», Assessorato alle Pari Opportunità e Assessorato Giovani – Presidenza del Consiglio dei Ministri.

«Queer too Queer»:

**Partner:** Galleria «A+A Centro Espositivo Pubblico Sloveno» e Associazione «Patagonia Art».

**Collaboratori:** Archivio «Montanaro», Associazione «Artecolica», Associazione «Vortice», Circuito Off-Venice Festival Internazionale del Cortometraggio, Lightbox, Mestre Film Fest, Teatro Fondamenta Nuove, Giornate di Cinema Omosessuale (Venezia), e *Festival de Film gays et lesbien de Paris* (Francia).

**Sponsor:** Ambasciata francese, Ambasciata israeliana, Ambasciata norvegese, BJCEM, Istituto Goethe.

**Beneficiari:** Giovani, studenti delle scuole superiori, insegnanti, giovani artisti.

**Contatti:** Comune di Venezia  
Assessorato alle Politiche giovanili e Pace.  
tel +39 041 2747650

## UNO SGUARDO D'INSIEME

**G**li obiettivi principali del progetto «L'amore secondo noi» erano la progettazione e l'attuazione di programmi di formazione e di sensibilizzazione, di attività finalizzate a contrastare omofobia e transfobia nelle scuole e di campagne di informazione per combattere omofobia e transfobia.

La campagna prevedeva tre fasi:

- Da gennaio a giugno 2006, una serie di seminari creativi tenuti presso una classe del liceo sui temi di omofobia e transfobia. La serie prevedeva sette sessioni riservate agli studenti e precedute e seguite da incontri con gli insegnanti. Durante i seminari gli studenti hanno potuto vedere dei film, discutere i temi, parlare delle parole chiave e progettare la campagna di informazione.
- Tra settembre e dicembre 2006, sviluppo della campagna con l'aiuto di un artista grafico. Si sono prodotti otto diversi manifesti (70x100cm) e un volantino informativo.
- Presentazione al pubblico della campagna nei mesi di gennaio e febbraio 2007.

Il progetto «Queer too Queer» (Q2Q) si proponeva di dare visibilità alle culture *queer*, costruire un senso di comunità e fornire supporto ai giovani artisti *queer* tramite opportunità di *network* con *partner* locali e internazionali. Il progetto, che è durato un anno, ha visto la partecipazione di 18 persone, tra artisti e ricercatori, e ha prodotto 11 mostre, 4 laboratori, 10 progetti eseguiti da giovani artisti.

- Il progetto, la mostra video e il simposio furono inaugurati nel maggio 2006.

- Gli incontri dei giovani artisti e la discussione sulle idee per il progetto si tennero nel maggio e nel giugno 2006.
- Furono presentati film LGBT nel corso di tre diversi festival cittadini, nel settembre e nell'ottobre 2006.
- I laboratori e le sessioni di formazione si tennero tra novembre 2006 e marzo 2007.
- Le mostre e le performance finali furono allestite nel maggio 2007.

#### PUNTI DI FORZA

- I progetti furono considerati *work in progress* non essendoci alcun modello predefinito a cui fare riferimento. Tutte le persone e gli enti coinvolti collaborarono durante tutto lo sviluppo dei laboratori e delle campagne.
- I progetti furono organizzati attorno alla grammatica dell'omofobia: i contenuti vertevano principalmente sull'individuazione e la decostruzione degli stereotipi di genere e sessuali, non su discussioni attorno all'orientamento sessuale.
- La campagna ha dato luogo allo sviluppo di reti locali, nazionali e internazionali.

«L'amore secondo noi»:

- Sostenibilità: ha richiesto solo un finanziamento minimo da parte del Comune.
- I laboratori sono stati tenuti in orario di lezione ma senza la presenza degli insegnanti per incoraggiare gli studenti a sentirsi a proprio agio con i formatori.
- La campagna è stata progettata dagli studenti per i propri coetanei, con il supporto di artisti grafici, giornalisti e operatori sociali.
- La Provincia di Venezia decise di riproporre la campagna in altre scuole, nei centri che erogano servizi sanitari e sociali, nelle biblioteche, nei punti informativi per i giovani.

«Queer too Queer»:

- Nuovo approccio: il progetto è un esempio di costruzione di comunità nel contesto di una comunità LGBT informale.
- L'attenzione incentrata sulla cultura *queer* consente alle giovani generazioni di partecipare attivamente alla costruzione del processo culturale e sociale della propria rappresentazione pubblica.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

«L'amore secondo noi»:

- Si è introdotta la complessità dei temi dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere in un programma di studi preesistente di un liceo. Il preside nutriva qualche preoccupazione su come avrebbero reagito le famiglie, gli studenti e gli insegnanti. Si sono tenute riunioni tra il *team* dell'Osservatorio LGBT e gli insegnanti per affrontare qualsiasi questione dovesse emergere.
- La campagna di affissione doveva durare tre mesi ma, a causa delle pressioni esercitate dalla Chiesa sul Consiglio comunale, i manifesti furono ritirati dopo un mese (ragione per cui la campagna fu adottata dalla Provincia di Venezia).

#### RACCOMANDAZIONI

- Adottare un approccio aperto con gli studenti e in genere con i giovani, invece di seguire un modello di insegnamento predeterminato.
- Prestare attenzione alle emozioni suscitate e lasciare spazio alla discussione.
- Costruire rapporti di fiducia tra studenti e formatori.
- Presentare diversi percorsi di conoscenza, dando voce alle culture alternative (come la cultura *queer*).

**Aree tematiche:** Salute.

**Sinossi:** Sono stati organizzati seminari e corsi di formazione per il personale del Sistema Sanitario della Città di Vienna con lo scopo di combattere l'omofobia e l'eterosessismo, di sensibilizzare le persone in merito alle questioni LGBT e di assicurare servizi medici migliori per le persone LGBT; un ulteriore scopo era la riduzione della conflittualità e del bullismo sul posto di lavoro.

**Parole chiave:** Partecipazione, sistema sanitario, formazione.

**Attori:** L'Unità Contro la Discriminazione nei confronti degli Stili di Vita delle Persone Omosessuali e Transgender della Città di Vienna, il Sistema Sanitario, KAV-GD, Assessorato alle Risorse Umane, psicoterapista esterno.

**Beneficiari:** I responsabili del personale, i professionisti della sanità (medici, infermieri e amministratori), colleghi all'interno dell'assessorato alla sanità e degli ospedali di Vienna, gli assistiti.

**Contatti:** Comune di Vienna - Auerspergstrasse 15, A-1080-Vienna  
Referente Mag. Wolfgang Wilhelm  
Numero di telefono: +43-1-4000-81449; Fax: +43 1 4000 99 81448  
Indirizzo e-mail [wast@gif.magwien.gv.at](mailto:wast@gif.magwien.gv.at)  
Sito web [www.queer.wien.at](http://www.queer.wien.at)

## UNO SGUARDO D'INSIEME

L'Associazione degli Ospedali di Vienna gestisce molti ospedali con circa 35.000 dipendenti. Pregiudizi e omofobia sono molto dannosi nell'ambiente ospedaliero, dato che possono impedire ai pazienti di ricevere un trattamento paritario e appropriato. Nel 2008 è stata organizzata la serie di seminari dal titolo «Trattarsi con rispetto reciproco: orientamento sessuale e identità di genere» per affrontare questo tema. I seminari sono stati progettati per combattere il pregiudizio e aumentare il livello di consapevolezza sulle tematiche LGBT tra i dipendenti degli ospedali, ridurre l'omofobia e l'eterosessismo, assicurare servizi sanitari migliori per le persone LGBT, promuovere la capacità di risolvere i conflitti, mettere fine al bullismo a sfondo omofobico e transfobico sul posto di lavoro.

Nel 2010 si sono tenuti 18 seminari, ognuno con circa 20 partecipanti, articolati come segue:

- Dirigenti del personale (11 ore).
- Medici, infermieri e personale amministrativo (11 ore).
- Altri dipendenti dell'ospedale (11 ore).
- Equipaggi delle ambulanze e barellieri degli ospedali (16 ore).

## PUNTI DI FORZA

I seminari fanno parte della serie «Trattarsi con rispetto reciproco» che trattano i seguenti aspetti:

- Riduzione dello stress.
- Molestie sessuali.
- Bullismo e discriminazioni in genere.
- La discriminazione basata sull'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Le persone sono stimolate ad iscriversi all'intera serie di quattro seminari.

I quattro seminari sono tenuti da Eveline Lintner-Puchner, una psicoterapista esterna conosciuta dai partecipanti, e da Wolfgang Wilhelm, dell'Unità Contro la Discriminazione nei confronti degli Stili di Vita delle

Persone Omosessuali e Transgender della Città di Vienna.

Il *format* ha avuto successo tra i partecipanti; le caratteristiche salienti sono:

- Il numero di partecipanti è limitato a 20 persone per seminario in modo da creare un'atmosfera di lavoro collaborativa.
- La sede dei seminari è la sala conferenze di un bell'albergo, al fine di creare un'atmosfera rilassata. Il pranzo che viene servito aiuta a creare un clima di fiducia tra i partecipanti e consente al gruppo di lavorare su di un tema ancora sentito come scomodo.
- Il seminario ha l'appoggio della direzione ospedaliera e dell'Assessore alla Salute Pubblica e agli Affari Sociali del Comune di Vienna.
- I seminari e la richiesta di *feedback* hanno un alto profilo grazie al responsabile delle risorse umane.
- I seminari sono condotti da formatori altamente qualificati e con esperienza: sono infatti psicoterapeuti abituati a lavorare con i gruppi.
- La frequenza è volontaria, ma i seminari sono conosciuti e attirano molte adesioni, dato che i dipendenti si rendono conto dell'importanza degli argomenti trattati, sia nel lavoro che nella propria vita personale.
- La durata dei seminari va dalle 11 alle 16 ore. Ciò crea un'intensa atmosfera di lavoro e dà ai partecipanti un tempo sufficiente e un ambiente sicuro per discutere le tematiche, mettere a fuoco i problemi e dare voce ai pregiudizi, alle opinioni, agli atteggiamenti e alle credenze.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

La durata dei seminari può rendere difficile la regolare frequenza per alcuni partecipanti.

#### RACCOMANDAZIONI

Organizzare i seminari su questa scala. Affrontare queste tematiche sul posto di lavoro può essere una sfida per un'unità di ridotte dimensioni e richiede esperienza.

**Aree tematiche:** Salute

**Sinossi:** Il Comune di Parigi ha condotto campagne specifiche di prevenzione dell'HIV-AIDS tramite annunci sulla stampa, alla radio e alla televisione. Le campagne di prevenzione erano rivolte principalmente agli uomini che hanno rapporti sessuali con uomini ed erano accompagnate dalla distribuzione gratuita di profilattici. Le campagne sono state valutate dalle associazioni LGBT e da chi è impegnato nella lotta contro la diffusione dell'HIV-AIDS.

**Parole chiave:** Salute, MST, prevenzione

**Attori:** L'Ufficio del Sindaco, il Direttore degli Affari Sociali e Sanità (DASES) e il Direttore delle Comunicazioni (DiCom), il Comune di Parigi, le associazioni LGBT e quelle che lottano contro la diffusione dell'HIV-AIDS.

**Beneficiari:** La popolazione di uomini che hanno rapporti sessuali con uomini nella città di Parigi.

**Contatti:** Comune di Parigi (Francia)  
Mr. Lasnier - Comune di Parigi  
Philippe.lasnier@paris.fr

**UNO SGUARDO D'INSIEME**

Le campagne di prevenzione contro l'HIV-AIDS lanciate dal Comune di Parigi sono rivolte in particolare alla popolazione di uomini che hanno rapporti sessuali con uomini (MSM), sono motivate dalla volontà di rispondere alla realtà dell'epidemia, ovvero prendere provvedimenti in vista del fatto che i grandi centri urbani dell'occidente continuano a registrare un tasso molto elevato di contagio tra gli uomini gay e bisessuali. Per questo motivo, è stato considerato prioritario condurre una campagna mirata per diffondere il messaggio della prevenzione in questo settore.

La campagna si è avvalsa di quattro strategie pubblicitarie. Per prima cosa, sono stati distribuiti gratuitamente manifesti e cartoline, destinati al pubblico in generale, con cui si sottolineava il pericolo e l'esito ancora fatale della malattia, con il titolo «*Paris Plaisirs, Paris Capotes*» («Parigi Piaceri, Parigi Profilattici»). Questa campagna è stata lanciata anche negli ambienti LGBT tramite i mezzi di comunicazione, le associazioni, le aziende e gli eventi legati alla realtà LGBT.

In secondo luogo, il Comune di Parigi ha stampato su milioni di profilattici distribuiti annualmente il numero della linea di consulenza telefonica gratuita e confidenziale sull'AIDS.

In terzo luogo, sono state condotte campagne rivolte in particolare agli uomini gay, o MSM. Dal 2001, il Comune di Parigi conduce campagne mirate su questi temi consultandosi con varie associazioni LGBT e con chi lotta contro l'HIV-AIDS.

In quarto luogo, l'amministrazione comunale ha pubblicato e distribuito gratuitamente vari stampati informativi sull'HIV-AIDS e sulle infezioni sessualmente trasmissibili, rivolti in particolare agli uomini che hanno rapporti sessuali con uomini.

**PUNTI DI FORZA**

- Il maggior punto di forza delle campagne di questo tipo risiede nell'uso di idee divertenti e innovative per divulgare il messaggio di prevenzione. Infatti, le campagne sono state giudicate come efficaci sia dal pubblico che dai media. Lo slogan della campagna «*Paris Plaisirs, Paris Capotes*» è diventato popolare e molto riconoscibile.

- Altro fattore cruciale è stato il supporto dei mezzi di comunicazione e delle principali associazioni LGBT e HIV-AIDS che hanno adottato e contribuito a diffondere i messaggi delle campagne di prevenzione organizzate dal Comune.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- La difficoltà principale affrontata dall'amministrazione comunale nel condurre le campagne di prevenzione consisteva nell'assicurare la visibilità per la pubblicità della campagna e nel mantenere tale visibilità nell'arco di un intero anno.
- E' costoso per l'amministrazione locale portare avanti una campagna pubblicitaria forte e continuativa. Tale questione ha suscitato un dibattito nel cuore stesso dell'amministrazione in cui ci si chiedeva se il denaro speso in pubblicità per le campagne di prevenzione non sarebbe stato speso meglio in finanziamenti per le ONG e le associazioni impegnate nella lotta contro l'HIV-AIDS.

#### RACCOMANDAZIONI

- Per lanciare con successo una campagna di questo tipo dall'interno dell'amministrazione locale, requisito essenziale è la presenza di professionisti motivati, sia a livello politico che all'interno degli Assessorati alla Sanità e alla Comunicazione (per esempio, medici, esperti, associazioni di lotta contro l'HIV-AIDS), convinti dell'efficacia dell'iniziativa.
- Per quanto riguarda i contenuti delle campagne, è importante tener conto di vari aspetti: creare messaggi fondati sulla realtà dell'epidemia in atto e della sua evoluzione prevista, senza nascondere le informazioni per timore che il messaggio risulti troppo duro o offensivo per la pubblica opinione. Per esempio, è estremamente difficile parlare della morte in questo tipo di campagne perché l'AIDS è stato reso invisibile nella vita quotidiana della popolazione. Circolano notizie distorte, secondo cui l'HIV è curabile e che ormai nessuno muore più di AIDS grazie alle terapie combinate di farmaci disponibili, o che il trattamento successivo all'esposizione sia sempre sufficiente per prevenire l'infezione. E' importante combattere queste nozioni false fornendo dati precisi sullo stato attuale delle cose.
- Il messaggio delle campagne di prevenzione deve essere chiaro e comprensibile per tutti gli abitanti della città, compresi gli immigrati e i turisti che non condividono la lingua o certi codici visivi.
- E' essenziale essere consapevoli di qualsiasi contenuto implicito di cui i messaggi di prevenzione potrebbero essere portatori. Sovente, queste campagne hanno un sapore moralistico che fa sentire le persone malviste e le allontana dal resto della popolazione. Inoltre, è importante capire che il mancato uso del profilattico può essere dovuto ad una molteplicità di fattori. Per esempio, talvolta le persone agiscono in modo impulsivo o irrazionale e non dovrebbero essere giudicate male per questo solo fatto. E' anche importante ridimensionare i rapporti sessuali, guardando a questi aspetti in prospettiva, e parlando della prevenzione in tutte le sue forme. Analogamente, è importante concentrare l'attenzione sull'obiettivo principale del messaggio, ovvero l'uso del profilattico, e cercare di rendere tale messaggio più erotico.
- Questo tipo di campagna è innovativo grazie alle nuove tecnologie e alla possibilità di usare altri mezzi (vedi ad esempio le campagne interattive condotte tramite la mobilitazione di un'intera folla, ovvero usando le cosiddette *flashmob*) che possono rivelarsi molto validi per attirare l'attenzione del pubblico.

**Aree tematiche:** Salute.

**Sinossi:** Dal 2004 l'Agenzia della Salute Pubblica di Barcellona conduce campagne di vaccinazione contro l'epatite A e B, rivolte in particolar modo agli uomini che hanno rapporti sessuali con uomini (MSM), in varie sedi tra cui i centri di cura, le saune e i luoghi di incontro sessuale di Barcellona.

**Parole chiave:** Salute, MST, prevenzione.

**Attori:** Il Comune di Barcellona, gli ambulatori cittadini, le farmacie.

**Beneficiari:** La popolazione degli uomini che hanno rapporti sessuali con uomini nella città di Barcellona.

**Contatti:** Comune di Barcellona (Spagna)  
Agenzia della Salute Pubblica di Barcellona  
smartin@aspb.cat  
www.aspb.cat

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Nel 2009 a Barcellona si registrarono 200 casi di uomini infettati dall'epatite A, la maggior parte dei quali aveva avuto rapporti sessuali con altri uomini. Tra le persone colpite dall'infezione durante il periodo in esame, il 58% non era a conoscenza della raccomandazione riguardo alla vaccinazione e il 20% aveva sentito della vaccinazione ma l'aveva ritenuta non necessaria.

Nel marzo del 2010, la *Agència de Salut Pública de Barcelona* (l'Agenzia della Salute Pubblica di Barcellona) lanciò una nuova campagna di vaccinazione contro l'epatite A e l'epatite B con l'obiettivo di aumentare il tasso di protezione tra gli uomini che hanno rapporti sessuali con uomini. Un ulteriore obiettivo era di contribuire alla normalizzazione delle diversità sessuali all'interno delle strutture del servizio sanitario.

Tali obiettivi furono raggiunti con il supporto delle associazioni gay, dei Consorzi Sanitari di Barcellona e di altri istituti sanitari. Furono distribuite migliaia di cartoline, furono affissi manifesti e fu pubblicato un *banner* su internet con messaggi che incoraggiavano la popolazione a vaccinarsi.

Inoltre fu condotta una campagna informativa presso gli ambulatori della città, il centro di vaccinazione dell'Agenzia della Salute Pubblica di Barcellona, e nei luoghi di incontro sessuale. La campagna si affiancava ad un progetto, attuato dall'Agenzia in collaborazione con il movimento LGBT, con i titolari di locali del settore, e con i promotori di attività rivolte al pubblico gay, nell'ambito del quale, dal 2004, sono offerti gratuitamente interventi di vaccinazione presso saune e centri di vaccinazione. Nei 5 anni trascorsi dal varo della campagna, sono stati vaccinati più di 2.800 uomini.

## PUNTI DI FORZA

- Contribuisce al miglioramento dei servizi medici offerti alla popolazione degli uomini che hanno rapporti sessuali con uomini (MSM).
- Contribuisce a normalizzare le diversità sessuali nei centri di cura.
- Prende le mosse da un precedente programma di collaborazione con le organizzazioni LGBT.
- Si avvale di un sistema di valutazione che consente il monitoraggio del processo.

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- Al momento di andare in stampa, il progetto è in fase di valutazione e quindi non sono disponibili informazioni sulle difficoltà incontrate.

## RACCOMANDAZIONI

- Incoraggiare gli uomini che hanno rapporti sessuali con uomini a parlare della propria sessualità, quando opportuno, per migliorare le cure mediche ricevute dai professionisti della sanità.
- Promuovere la formazione in materia di diversità sessuale per i professionisti della sanità.
- Continuare a sostenere la difesa della salute tra le persone LGBT.

29 La campagna «*Uskalla*» («*Osa*»)

Vantaa, Finlandia

**Aree tematiche:** Attività sportive.

**Sinossi:** La Città di Vantaa ha lanciato una campagna di affissioni negli impianti sportivi con l'intento di combattere l'omofobia, di accrescere la visibilità LGB, di incoraggiare le persone lesbiche, gay e bisessuali a sentirsi a proprio agio col proprio orientamento sessuale, e di rendere più sicuri gli impianti sportivi. I manifesti della campagna erano molto accattivanti e inducevano a riflettere, utilizzando la metafora delle «diverse forze dei membri della squadra», e si proponevano di presentare l'omofobia come fuori moda. Sul web è stato pubblicato l'appoggio ad alto livello del Presidente e del Ministro dello Sport e la campagna è stata organizzata in collaborazione con la *lobby* nazionale LGBT e con la federazione nazionale dello sport.

**Parole chiave:** Campagna, sport, visibilità.

**Attori:** Federazione finlandese dello Sport, SETA (la più importante organizzazione LGBT finlandese), il programma «Giovani in Azione» della Commissione Europea.

**Beneficiari:** La comunità LGBT, tutti coloro che si interrogano sul proprio orientamento sessuale, il grande pubblico (sensibilizzazione).

**Contatti:** Meija Tuominen, Responsabile per la Pianificazione e la Parità, Città di Vantaa, Finlandia

## UNO SGUARDO D'INSIEME

La campagna «*Uskalla*» («*uskalla*» = osare) si proponeva di migliorare l'ambiente in cui agiscono atleti ed atlete gay, lesbiche e bisessuali. Il messaggio forte era rivolto ad incoraggiare gli atleti ad accettare la propria sessualità e a spingere atleti e società sportive, tra gli altri, a intraprendere la lotta contro l'omofobia

La campagna prevedeva l'affissione di manifesti in diversi impianti sportivi ed era organizzata da un gruppo di quattro volontari finlandesi. Tale iniziativa poteva vantare sul proprio sito *web* l'appoggio del Presidente del Comitato per la Parità e lo Sport e del programma della Commissione europea «Giovani in Azione».

La campagna è stata lanciata nell'agosto 2009 dai suoi partner più importanti: la Federazione Finlandese dello Sport e la SETA, la principale organizzazione finlandese per i diritti LGBT. La campagna ha ricevuto anche il sostegno del Presidente Tarja Halonen e del Ministro della Cultura e dello Sport Stefan Wallin.

## PUNTI DI FORZA

- L'altissimo grado di adesione alla campagna le conferisce prestigio e porta in primo piano il tema della lotta all'omofobia.
- L'alta qualità e la grafica accattivante dei manifesti hanno favorito il successo della campagna. La grafica stessa ha relegato l'omofobia tra le cose fuori moda ed anche, forse significativamente, inutili per lo sport.
- Il messaggio, non appena decodificato, risulta esplicito eppure i manifesti sono accattivanti piuttosto che diretti e banali.

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- Il mondo dello sport è permeato dalla normatività di genere e dalle logiche della segregazione, mentre la campagna si occupa solo di omofobia trascurando completamente l'eterosessismo.
- La maggior parte degli atleti e delle atlete LGBT non dichiara pubblicamente il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere, lasciando regnare incontrastata la cultura omofobica nelle attività sportive.

## RACCOMANDAZIONI

- Riconoscere il valore di progetti grafici di grande impatto visivo e comunicativo e l'utilità di impostare una campagna con queste caratteristiche.
- L'adesione di figure pubbliche è sempre utile e i politici di alto livello possono rendere questo tema centrale nella loro agenda politica.

**Aree tematiche:** Cultura.

**Sinossi:** Al Comune di Sheffield, che già vanta un forte impegno a sostegno delle comunità LGBT e contro l'omofobia e la transfobia, si deve ascrivere anche l'iniziativa «Un minuto di rumore», che venne svolta per la prima volta nel 2008 per celebrare la Giornata Internazionale Contro l'Omofobia (IDAHO – *International Day Against Homophobia*). Il Comune di Sheffield ritiene di essere stato il primo a sollecitare la popolazione a fare un minuto di rumore invece di chiedere «un minuto di silenzio».

**Parole chiave:** IDAHO, sostegno simbolico, commemorazione.

**Attori:** Comune di Sheffield, il Centro per l'HIV e la Salute Sessuale (Sheffield), Sheffield First Partnership, la comunità LGBT.

**Beneficiari:** La comunità LGBT, dirigenti e funzionari del Comune, la popolazione nel suo complesso.

**Contatti:** Assessorato alla Governance e alla Partecipazione,  
Ufficio per la Giustizia e l'Inserimento Sociale  
Comune di Sheffield (Regno Unito)  
[www.sheffield.gov.uk](http://www.sheffield.gov.uk)  
Adele Robinson (Coesione della comunità) [Adele.Robinson@Sheffield.gov.uk](mailto:Adele.Robinson@Sheffield.gov.uk)

## UNO SGUARDO D'INSIEME

La quarta Giornata Internazionale contro l'Omofobia (IDAHO) del 17 maggio 2008 aveva lo scopo di accrescere la consapevolezza dell'impatto dell'omofobia sulla vita delle persone lesbiche, gay e bisessuali (LGB) nel mondo, come pure sulla vita delle loro famiglie, dei loro amici e colleghi. Al fine di caratterizzare la giornata, il Comune di Sheffield e il Centro per l'HIV e la Salute Sessuale hanno organizzato un evento per dire a voce alta e chiara che l'omofobia non è assolutamente accettabile, proponendo «un minuto di rumore» (invece del solito minuto di silenzio). All'evento hanno partecipato più di 200 persone, un ottimo esempio di gente raccolta ad ascoltare diversi oratori, tra cui il Sindaco, che promettevano sostegno e chiedevano di por fine all'omofobia in tutto il mondo. L'evento si è chiuso con l'esibizione del nuovo coro LGBT di Sheffield «*Out Aloud*» («Fuori e Forte»).

Alcuni passi tratti da «Una strategia per la Coesione della Comunità» illustrano diversi aspetti di buona prassi come, ad esempio, nominare la comunità LGBT e ad altre specifiche comunità nei documenti pubblici, facendo della conoscenza e della comprensione inter-comunitaria un obiettivo esplicito e sviluppando le strategie per raggiungerlo:

«A Sheffield vivono oggi alcune delle più ricche famiglie del Regno e alcune delle più povere. La città ha visto crescere il numero di emigrati e profughi spinti da motivi economici e la crescita di comunità di colore e di minoranze etniche, oltre ad una maggiore visibilità delle comunità lesbiche, gay, bisessuali e transgender (LGBT). Vi è una crescente polarizzazione della popolazione, perché aumenta sia il numero degli anziani con più di 60 anni che quello dei giovani».

Nel novembre 2008, il Sindaco, Paul Scriven, nella sua Prefazione ad «Una Strategia per la Coesione della Comunità», affermò:

«Il Comune lavorerà attivamente per individuare le aree dove gruppi diversi possono trovarsi in conflitto e per capire come supportare le persone a lavorare meglio insieme. Voglio che tutti i nostri *partner* seguano questo esempio e si aiutino vicendevolmente. Da parte mia, propongo a questo scopo per la città l'evento «Nelle mie scarpe» che si terrà annualmente. In tutta la città verranno sistemate scarpe e dentro le scarpe notizie sui loro proprietari. La gente potrà così conoscere storie che riguardano altre persone che vivono in città e provare a «mettersi nelle loro scarpe». Sono convinto che più ci conosciamo, più

diventa difficile essere intolleranti, e più diventa facile lavorare insieme sulle cose a cui tutti teniamo».

#### PUNTI DI FORZA

- Lo spirito positivo e di celebrazione possono far passare messaggi politici secondo modalità che servono anche a sostenere e a dare un aiuto diretto alle persone. Un'azione divertente, spiritosa, può ottenere più supporto (e attenzione positiva da parte degli astanti) che non una lamentela o un'azione incentrata sulla discriminazione, che potrebbe invece sancire la condizione di vittima della persona LGBT.
- L'alto grado di supporto alle iniziative LGBT per la parità da parte dei Dirigenti del Comune è stato un contributo importante per il successo di questa iniziativa.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Un punto debole di questo evento simbolico potrebbe essere costituito dal rischio di «predicare ai convertiti», dato che solo i simpatizzanti potrebbero essere presenti o partecipare. Tuttavia, la copertura dei *media* e il richiamo nei documenti politici potrebbero aiutare a pubblicizzare l'evento e a fargli raggiungere lo scopo.

#### RACCOMANDAZIONI

- In linea di principio i relatori dovrebbero essere figure importanti e gli interventi dovrebbero essere positivi, stringati ed energici.
- Un contributo importante al «rumore» e all'organizzazione dell'evento può provenire da gruppi corali o di ballo o da altri gruppi organizzati che possono aiutare ad integrare un programma, rendendolo più interessante e capace di attirare più gente.
- Servirsi di un pubblico o di un evento esistenti su cui appoggiarsi può essere utile a fornire la massa critica o a sostenere un evento che di per sé non sarebbe sufficiente a richiamare gli spettatori.

**Aree tematiche:** Cultura, partecipazione.

**Sinossi:** Questo Festival della cultura LGBTI si è tenuto a partire dal 2008 su iniziativa dell'Istituto Comunale di Cultura di Elx. Il festival ospita eventi e, tra le iniziative presentate, ricordiamo: proiezioni, dibattiti, mostre, moduli didattici per studenti, e conferenze, tutti centrati su tematiche LGBTI.

**Parole chiave:** Cultura, festival, visibilità.

**Attori:** L'Istituto Comunale di Cultura di Elx, associazioni LGBT.

**Beneficiari:** La popolazione LGBT e i cittadini di Elx e dei comuni limitrofi.

**Contatti:** Comune di Elx (Spagna)  
Istituto Comunale di Cultura di Elx (CCCE L'Escorxador)  
info@centrelescorxador.com  
www.centrelescorxador.com

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Il Festival DIVERSA della cultura LGBTI si tiene dal 2008. I suoi principali obiettivi sono favorire la visibilità e la riflessione sulla cultura lesbica, gay, bisessuale, transgender e intersessuale (LGBTI) e lavorare per una società più plurale, rispettosa della diversità sessuale. Il festival cerca di mostrare varie prospettive ed esperienze delle persone LGBTI e di combattere le forme di discriminazione eterosessista nei confronti delle diversità sessuali, quali sessismo, omofobia e transfobia. Il progetto offre uno spazio interattivo che serve non solo per ospitare incontri e discussioni fra i membri della collettività LGBTI e il resto della società, ma anche come ambiente di comunicazione e auto-apprendimento all'interno della collettività e a promuovere la partecipazione attiva del pubblico alle diverse attività del festival. Inoltre, il festival rivendica lo spazio pubblico come palcoscenico politico su cui presentare le esperienze delle persone la cui sessualità è marginalizzata e quelle dei loro simpatizzanti. Il festival DIVERSA è anche un'occasione per diffondere il messaggio di creatività che dà il benvenuto agli artisti locali operanti in aree legate alla cultura LGBTI.

Oltre al personale di servizio e amministrativo, al progettista, ai programmatori *web* e ai diversi attori sociali che collaborano a specifiche attività, ogni anno almeno 15 persone partecipano al progetto e allo sviluppo dell'evento. A seconda delle attività progettate ogni anno (tavole rotonde, discussioni, gruppi di formazione con gli studenti, mostre di progetti concreti, ecc.), si cerca il coinvolgimento di istituzioni culturali, quali musei, biblioteche ed università, di centri medico-sanitari come gli ospedali, di enti specifici di assistenza ai consumatori, di imprese (librerie, negozi, bar, ecc.) ed anche delle associazioni LGBTI nazionali che si occupano di tematiche simili. Il risvolto economico varia di anno in anno, per un bilancio globale che va da 70.000 a 100.000 euro.

Come fine ultimo, il festival DIVERSA si propone di accrescere presso il pubblico la visibilità delle diversità sessuali ed affettive e delle politiche anti-discriminatorie per promuovere non solo la creatività artistica e culturale, ma anche il rispetto tra i cittadini.

## PUNTI DI FORZA

- Il festival DIVERSA è l'unico festival della cultura LGBTI in Spagna ad essere prodotto da un ente pubblico e precisamente dall'Istituto Comunale di Cultura di Elx. Perciò, senza dubbio, la grande ricchezza dell'evento si deve all'impegno e all'approvazione dell'amministrazione cittadina, alla varietà degli eventi proposti e alla pluralità sia della produzione del festival che del pubblico.
- Altro punto di forza degno di nota è il carattere educativo e di riflessione che contraddistingue l'evento.

Il festival non vuole creare uno spazio puramente ricreativo, ma offrire anche contenuti teorici attraverso i *forum* di discussione.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Le maggiori difficoltà stanno nel riuscire a portare l'evento a contatto di un pubblico non LGBTI e a raggiungere tutti i cittadini. Nonostante ciò, il numero di partecipanti e spettatori è aumentato nel corso del terzo festival, quello del 2010, che ha avuto un buon successo.
- Sebbene il progetto possa essere un modo per dare più visibilità alla comunità LGBTI, resta sempre un evento isolato e concentrato in un solo mese. Inoltre, la sua realizzazione dipende da chi è al governo in quel momento e, allo stesso tempo, è molto condizionabile dai tagli di bilancio.
- Non è certo facile condensare diverse prospettive e punti di vista sulla cultura LGBTI in uno stesso festival. La difficoltà sta nell'accordarsi sui criteri che possono accomunare le diverse esperienze LGBTI.
- Quando si promuovono questi progetti, si corre il rischio di limitare le politiche antidiscriminatorie a pochi eventi sporadici, senza riuscire ad incidere sul resto delle azioni sociali e politiche delle autorità locali.

#### RACCOMANDAZIONI

- E' molto importante avere ben chiari gli intenti del progetto e, se possibile, ottenere la collaborazione di agenti sociali e collaboratori specializzati allo scopo di elaborare un progetto coerente che eviti di ricorrere a stereotipi.
- L'obiettivo di DIVERSA è quello di promuovere contemporaneamente creazione e riflessione mediante spazi aperti, per condividere studi che altrimenti non raggiungerebbero la città di Elx. E' anche un mezzo per promuovere l'educazione sessuale-affettiva tra i giovani, soprattutto laddove non esistono modelli stabiliti di approccio alle diversità sessuali ed affettive nelle scuole di primo e secondo grado.

**Aree tematiche:** Istruzione, informazione.

**Sinossi:** Il «Punto G» è il centro di documentazione e informazione sulla memoria storica di gay e lesbiche, allestito dalla Biblioteca Civica di Lione nel 2006. Il «Punto G» organizza eventi come mostre e conferenze ed è diventato un punto centrale della cultura LGBT della città.

**Parole chiave:** Cultura, memoria storica.

**Attori:** Biblioteca Civica.

**Beneficiari:** La popolazione nel suo insieme e in particolare persone queer, gay, lesbiche, transessuali, intersex e transgender.

**Contatti:** Comune di Lione (Francia)  
Biblioteca Civica di Lione  
stomolillo@bm-lyon.fr  
<http://www.bm-lyon.fr/lepointg/>

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Il «Punto G» è un centro che intende fornire uno spazio per esprimere temi relativi a genere (transessuali, intersex e transgender) e sessualità (LGB), da una prospettiva intellettuale e con un approccio aperto, completo e dinamico.

Il progetto si propone l'obiettivo di fornire una raccolta storica (raccolte d'archivio e ricerche di antichi documenti nelle nostre stesse raccolte) nonché documenti e pubblicazioni attuali, e di ospitarli in un edificio pubblico nel cuore della città di Lione (l'edificio che ospita il centro di ricerca è visitato in media da 1 milione di persone all'anno). Il progetto è stato studiato con l'obiettivo di dare vita, profondità, visibilità e legittimità ai temi LGBT e di inserirli in un centro frequentato dal pubblico, invece di relegarli in una sede isolata. La proposta ha a che fare con la questione delle attività culturali e accademiche aperte a tutti e tenta di ridurre l'omofobia e tutti i tipi di esclusione legati a sessualità e genere.

Il progetto portato avanti dal Comune di Lione e dalla Biblioteca Civica si limitava inizialmente alla «memoria storica di gay e lesbiche», ma successivamente si è pensato di superare i vincoli del passato, comprendere l'oggi ed aprirsi ad altri sistemi culturali. Oggi le iniziative comprendono:

- Creare una raccolta multi-disciplinare (con scrittori e scienziati degli ultimi 15 anni).
- Fare l'inventario di tutte le raccolte della biblioteca (3.500.000 di documenti) per facilitare i ricercatori a reperire i documenti pertinenti.
- Collaborare tra dipartimenti specializzati in aree particolari (arti, società, ecc.) allo scopo di dimostrare che il tema vale per tutti i settori intellettuali e sociali, oltre a coinvolgere tutto il personale della biblioteca nel progetto.
- Disegnare una pagina web che contenga informazioni su, e dia visibilità a, attività e risorse.

Attualmente, è stato avviato il tentativo di stabilire un accordo di collaborazione con il Master Internazionale di Scienze Sociali negli Studi di Genere dell'Università di Lione 2.

Il «Punto G» collabora anche ad un gran numero di eventi che si tengono a Lione sui temi LGBT: il festival del cinema LGBT e il *think tank* interdisciplinare sull'intersessualità «Centro di riferimento per malattie rare con «anomalie» di differenziazione sessuale» dell'Ospedale Donna Madre Bambino di Lione.

Nei suoi primi anni, tra il 2007 e il 2009, il Centro Nazionale del Libro erogava i fondi per creare una raccolta multi-disciplinare contemporanea, e diverse donazioni hanno svolto un ruolo molto importante ai fini della documentazione di questa memoria collettiva.

Oggi del progetto si occupa una sola persona *part-time*. Si tratta di un'antropologa specializzata in tematiche che comprendono genere, sessualità, teoria *queer*, prevenzione delle MTS e salute pubblica.

#### PUNTI DI FORZA

- Il principale punto di forza è la ricchezza delle risorse e del materiale documentario.
- Un fattore chiave che ha consentito all'iniziativa di acquisire visibilità è stato il desiderio dei dirigenti della Biblioteca Civica di Lione di fare del progetto una delle priorità dell'agenda politica e culturale della biblioteca. Inoltre, il processo di avvio e promozione del progetto ha fatto crescere l'informazione all'interno della Biblioteca nel suo complesso (la Biblioteca Civica di Lione ha 500 dipendenti e fornisce 24 servizi) ed anche tra le controparti politiche e amministrative all'interno del Comune.
- La collaborazione continua tra quanti svolgono i servizi di biblioteca, l'università e i collettivi locali che operano in aree quali il cinema, l'identità transgender, i genitori dello stesso sesso.
- Il coinvolgimento e l'interesse personale dimostrati dalla qualificata coordinatrice del centro risorse, che vanno ben oltre l'adempimento dei compiti formali, e il suo impegno nella promozione del progetto.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- La difficoltà principale è data dalla carenza di personale. Come già osservato, il «Punto G» ha un'unica dipendente *part-time*, che di conseguenza è gravata dalla maggior parte dei compiti attinenti al progetto.
- La mancanza di progetti precedenti di tipo analogo nel settore pubblico può complicare le cose e rallentare lo sviluppo. Spesso non si tiene conto delle esigenze specifiche del progetto - la disponibilità di risorse umane offre un buon esempio del problema. Nel 2010 non è stato possibile tenere la Conferenza annuale sulla Memoria di Gay e Lesbiche per mancanza di personale.
- Dal punto di vista politico, il punto più debole del progetto sta nella difficoltà di far funzionare l'alleanza tra un servizio pubblico «neutro» e i collettivi locali, ed ottenere una efficace collaborazione.

#### RACCOMANDAZIONI

- Istituzioni culturali come le biblioteche pubbliche hanno una duplice missione: sono un deposito del passato e devono mantenersi aggiornate sui cambiamenti della società contemporanea. La loro missione richiede perciò di inserire genere e orientamento sessuale nei servizi di informazione e di mediazione culturale.
- Per poter adempiere alla missione di fornire spazi di apprendimento, svago e attività sociali all'intera popolazione, le biblioteche pubbliche devono essere aperte e visibili alle minoranze LGBTQI onde evitarne l'esclusione. La visibilità aiuta a promuovere il rispetto per le diversità tra i cittadini tutti. In termini più specifici, ciò vuol dire aumentare, nelle sale di lettura, la visibilità delle raccolte documentaristiche specializzate in materia di genere e sessualità, evidenziando la natura trasversale di tali tematiche, senza isolarle intellettualmente o socialmente.
- Conservare il passato e proporre eventi (conferenze, filmati, incontri, ecc.) su temi LGBTQI per tutti gli utenti della biblioteca in collaborazione con le associazioni LGBTQI.
- Stabilire ponti tra i cittadini e gli accademici che si occupano di genere e sessualità.

**Aree tematiche:** Cultura.

**Sinossi:** Tra gli eventi ospitati dal Comune di Manchester nel 2010 per il «Mese della Storia LGBT», c'è stato un evento originale, chiamato «Appuntamento di lettura» («*Read dating*»). Ispirandosi al concetto dello «*Speed dating*», l'Appuntamento di lettura invitava la gente a munirsi del proprio libro o DVD favoriti e di parlarne per qualche minuto con un singolo partecipante, prima di spostarsi a parlarne con un altro. Questo mettere libri o DVD al centro dell'attenzione riduceva o annullava l'importanza dell'appuntamento in sé, contribuendo a creare un evento sociale informale e rilassato che favoriva nuovi contatti e la nascita di possibili nuove amicizie.

**Parole chiave:** Contatto sociale, eventi culturali – «Mese della Storia LGBT», servizi di biblioteca.

**Attori:** La Biblioteca Civica del Comune di Manchester.

**Beneficiari:** Comunità LGBT, Servizi di Biblioteca, la popolazione in generale.

**Contatti:** Comune di Manchester (UK) [www.manchester.gov.uk](http://www.manchester.gov.uk)  
Capo Ufficio Tematiche Gay, Squadra di miglioramento organizzativo e inclusione nei Servizi  
Jon Atkin, [j.atkin1@manchester.gov.uk](mailto:j.atkin1@manchester.gov.uk)  
+44 – (0) 161 – 234 1828

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Il Comune di Manchester ha ospitato diversi eventi per il «Mese della Storia LGBT 2010». Il «Mese della Storia LGBT» si ispirava al «Mese della Storia dei Neri» e si proponeva di celebrare le diversità rompendo la cortina di silenzio che circonda la vita delle persone che non si conformano con le nozioni convenzionali di sessualità e di genere. Sono ormai cinque anni che il Comune festeggia il «Mese della Storia LGBT» pubblicizzandolo, sia in maniera generica che cercando di fornire servizi mirati agli utenti LGBT nel corso del mese. L'intenzione è quella di ridurre la discriminazione nei confronti delle persone LGBT, o le condizioni di isolamento di cui queste persone possono soffrire. Quest'anno erano presenti il Coro Lesbiche e Gay, che si esibiva in una delle strutture principali della città (la Biblioteca Centrale), letture di poesia LGBT, una conferenza storica sull'Archivio LGBT, una conferenza sulle persone LGBT e il servizio militare, e il nuovo evento «Appuntamento di lettura». L'«Appuntamento di lettura» riprende la formula dello «*Speed dating*», tranne per il fatto che alle persone si era chiesto di portare un libro o un DVD preferito di cui parlare per alcuni minuti con uno dei presenti, prima di rivolgere ad un altro la stessa proposta di lettura. Si annullava o si smorzava così l'importanza dell'appuntamento e l'evento, reso amichevole e socializzante, consentiva il formarsi di nuovi contatti e possibili nuove amicizie. Molti partecipanti avevano con sé libri ed alcuni si scambiavano letture di poesie.

L'evento era organizzato dal Servizio di Biblioteca, orgoglioso di collaborare ogni anno con la comunità LGBT e sollecito nell'approfondire dell'occasione del «Mese della Storia LGBT» per compiere sondaggi valutativi circa il livello di soddisfazione degli utenti LGBT su aspetti importanti del servizio di Biblioteca come, ad esempio, le raccolte e il servizio clienti, e nello sviluppare nuove idee per poter soddisfare i bisogni degli utenti LGBT della biblioteca.

## PUNTI DI FORZA

- L'idea dell'inserimento del libro in un evento ha per prima cosa la forza di creare un'iniziativa sociale allegra che facilita lo scambio di opinioni tra persone che non si sono mai incontrate prima. L'attenzione ad un libro o ad un DVD consente di rompere rapidamente il ghiaccio ed evita l'attenzione focalizzata su di sé, tipica dello «*Speed dating*».
- Altro punto di forza è il fatto che si crea un evento sociale che può richiamare persone LGBT non più

giovani, senza farle sentire fuori posto o troppo vecchie. L'evento può essere pubblicizzato come invito a partecipare per tutta la comunità LGBT e può consentire contatti sociali e facilitare l'amicizia tra le generazioni, esito in sé socialmente sostenibile e desiderabile.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- L'evento prevede che le persone abbiano familiarità con lo «*Speed dating*» e comporta il rischio di possibili incomprensioni o di rafforzare l'idea che i centri di socializzazione LGBT siano strutturati esclusivamente sugli appuntamenti. Alcune persone potrebbero evitare l'evento proprio per questa associazione con lo «*Speed dating*».
- L'altra difficoltà nasce dal fatto che potrebbero risultare escluse le persone che non sanno leggere o non hanno grande familiarità con la lingua inglese o non sono esperte di letteratura. La pubblicizzazione dell'evento come occasione incentrata su «libri o DVD» può servire ad evitare o ridurre questa forma di esclusione.

#### RACCOMANDAZIONI

- Il tema delle conversazioni dovrebbe comprendere una gamma di *media* (libri, DVD, canzoni, film) per garantire l'accessibilità dell'evento a tutti ed evitare di escludere persone in base alla lingua e al grado di istruzione.
- Il Servizio di Biblioteca rappresenta la sede ideale per eventi sociali di questo tipo, grazie alla sua accessibilità e l'assoluta mancanza di collegamenti con la comunità LGBT, la scena commerciale e l'alcool.
- Questo tipo di evento non dovrebbe limitarsi al «Mese della Storia LGBT», ma dovrebbe essere presente tutto l'anno. Una serie di eventi di questo tipo potrebbe presentare molti temi interessanti e potrebbe anche comprendere la musica, le canzoni, la poesia, ecc.

## 34 Kit per dipendenti transgender

Brighton &amp; Hove, Regno Unito

**Aree tematiche:** Accesso al lavoro, persone transgender, atti di riconoscimento.

**Sinossi:** L'Assessorato alle Risorse Umane del Comune di Brighton e Hove ha collaborato con la «Fondazione Gender» (Brighton) alla creazione del kit per Transgender, realizzato l'anno scorso. Il kit fornisce una guida ai *manager* per l'assunzione di personale transgender, rappresentando di fatto un supporto all'inserimento delle persone transgender sul posto di lavoro. Inoltre, il Comune fornisce un sostegno simbolico alla comunità transgender ed è impegnato ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione e di bullismo nei servizi comunali e da parte dei propri dipendenti. Il kit è un documento di supporto sul posto di lavoro, creato specificatamente per il personale del Comune ma messo a disposizione degli imprenditori locali e delle scuole.

**Parole chiave:** Transgender, dipendenti, supporto per i dipendenti, supporto simbolico.

**Attori:** Comune di Brighton e Hove, Fondazione di Genere, Brighton ([www.gendertrust.org.uk](http://www.gendertrust.org.uk)), *Forum dei lavoratori LGBT*.

**Beneficiari:** Comunità delle persone LGBT in veste di dipendenti, imprenditori locali, personale comunale.

**Contatti:** Comune di Brighton & Hove  
Jonathan Armit, Assessorato alle Risorse Umane  
[jonathan.armit@brighton-hove.gov.uk](mailto:jonathan.armit@brighton-hove.gov.uk)

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Il kit, probabilmente il primo nel suo genere nel Regno Unito, conferma l'impegno del Comune su parità ed equità e sul trattamento dignitoso e rispettoso verso i dipendenti. Fa proprio l'obiettivo di un ambiente di lavoro privo di molestie e di bullismo, ragione per cui il kit è stato messo a disposizione di tutti gli imprenditori cittadini. Il kit vuole essere uno strumento pratico e servire da consulenza e guida per i dirigenti in modo che possano assumere con fiducia le persone transgender e consentirne l'effettivo inserimento nel posto di lavoro. Di conseguenza, il kit sottolinea i doveri dei datori di lavoro e dei dipendenti ed anche i meccanismi di supporto ed i servizi disponibili.

Il kit è studiato per il personale del Comune e si consiglia alle scuole di adottarlo come quadro di riferimento per conformarsi alle leggi e favorire l'inclusione e il benessere del personale transgender. Fin dalla sua creazione, nell'ottobre 2000, è stato aggiornato continuamente secondo i criteri esplicitati nella Legge sulla Parità del Regno Unito del 2010. La sua esistenza è nota a *SE Employers*, il principale ente per lo scambio di informazioni delle autorità locali (nella regione sud-orientale) ed è stato inviato ad un Comune che lo aveva richiesto.

Oltre alla creazione del kit, nel *Transgender Day of Remembrance* dello scorso anno (20 novembre 2009), il Comune di Brighton e Hove ha sventolato la bandiera transgender dai due edifici comunali ed ha organizzato una mostra nella biblioteca civica.

## PUNTI DI FORZA

- La creazione e l'adozione del kit costituiscono un forte elemento simbolico che dimostra l'impegno a sostegno della comunità Transgender e un canale diretto per informare gli imprenditori che serve una maggiore comprensione e coscienza dei problemi che le persone transgender si trovano a dover affrontare. Anche se legalmente la condizione dei transgender nel Regno Unito è migliorata rapidamente negli ultimi anni, non per questo vanno sottovalutati l'impatto e la valenza simbolica di azioni quali la creazione di un kit come questo, in relazione all'evoluzione degli aspetti culturali.
- Qualsiasi tentativo di migliorare la conoscenza e il riconoscimento della situazione giuridica può essere valido. Il kit, ad esempio, ricorda agli imprenditori che, anche in assenza di un certificato di riconoscimento

di completo cambiamento di genere ai sensi della Legge del 2004 sul Riconoscimento del Genere, le persone hanno comunque il diritto di vivere e lavorare sempre nel genere di loro elezione.

- Un punto di forza del documento è la praticità. Sono esaminate aree particolari di reclutamento e gestione e sono spiegate leggi e buone prassi, quali l'indennità di legge dovuta a persone di un genere particolare (ad esempio, per il lavoro di cura della persona) e le questioni relative alla protezione dei dati personali (come ad esempio, nel caso di un datore di lavoro cui vengono richieste le referenze di un dipendente che nel frattempo ha cambiato genere).

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- L'unica difficoltà che si può individuare nella Valutazione d'Impatto sulla Parità è la possibilità che l'introduzione del kit stimoli l'espressione di opinioni personali sfavorevoli o di sentimenti di ostilità. Due elementi a supporto saranno: i dirigenti che abbiano ricevuto la formazione sul kit e sull'introduzione del medesimo, e che riconoscano lo stato del documento oppure l'alto livello di sponsorizzazione del medesimo.

#### RACCOMANDAZIONI

- C'è una grande necessità di informazione su questo tema e immenso è il valore simbolico dell'adozione o dell'approvazione di un kit che indichi i problemi di parità che le persone Transgender si trovano a dover affrontare. La comunità LGBT di Brighton è grande (stimata intorno al 20-25% della popolazione) ma questo non basta ad eliminare la discriminazione. Il kit o altri approcci simili potrebbero essere utilmente adottati anche da altri Comuni.
- Se il kit è sponsorizzato ad alto livello, è più facile sostenerlo a fronte delle opinioni di persone potenzialmente ostili o male informate.

**Aree tematiche:** Persone transgender.

**Sinossi:** Il Comune di Barcellona ha indicato a tutti gli assessorati i criteri da seguire per permettere alle persone transgender di cambiare le proprie generalità sui documenti personali rilasciati dal Comune e da enti dipendenti, anche nel caso in cui non sia stata ancora ottenuta la modifica legale del nome proprio. Inoltre, ha stabilito un protocollo per tutti i servizi comunali contenente le linee guida concordate, i criteri e le raccomandazioni specifiche relative al trattamento delle persone transgender.

**Parole chiave:** Transgender, identità legale, amministrazione locale.

**Attori:** Il Comune e il personale dell'amministrazione locale.

**Beneficiari:** Persone Transgender residenti a Barcellona.

**Contatti:** Comune di Barcellona (Spagna)  
Piano comunale per comunità Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transessuali  
dretscivils@bcn.cat  
www.bcn.cat/dretscivils

## UNO SGUARDO D'INSIEME

Nel quadro del Piano Comunale per la collettività LGBT (si veda la buona prassi 2), la *Regidoria de Drets Civils* (Consiglio Consultivo per i Diritti Civili) indica una serie di misure specifiche che riguardano la comunità transgender. Tra queste misure, degno di nota è il riconoscimento da parte delle autorità locali del nome scelto e dell'identità di genere delle persone transgender, anche se i cambiamenti non sono passati attraverso i canali stabiliti dalla legge.

Attualmente, la Legge spagnola 15/2007 «*Ley reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas*» («Legge che regola le procedure per la modifica del genere nel registro di stato civile»)° stabilisce la possibilità per le persone transgender di cambiare genere e nome nel Registro di Stato Civile, a condizione che siano soddisfatti due requisiti: una diagnosi psichiatrica che attesti la «disforia di genere» di cui soffrono e un certificato medico da cui risulti che si sono sottoposte a trattamento di modifica del corpo per almeno due anni. La legge ammette che in casi eccezionali il trattamento di modifica del corpo non sia richiesto se non è consigliabile per motivi di salute o di età.

Al raggiungimento dell'età adulta, ci vogliono almeno due anni per ottenere la modifica dei documenti a decorrere dal momento in cui la persona transgender inizia la procedura di riattribuzione del genere. Inoltre, esistono persone transgender che non possono o non vogliono seguire i protocolli stabiliti dai centri psichiatrici specializzati nella riattribuzione del genere. Oltre a questi casi, gli immigrati non possono avvalersi della legge suddetta, anche se hanno il permesso di residenza. Così, sebbene rappresenti un passo avanti, dato che non richiede la riattribuzione del sesso o il divorzio, la legge in questione non risolve del tutto la situazione.

Dal momento in cui una persona transgender inizia la transizione al momento in cui ottiene il riconoscimento legale del nome e dell'identità di genere c'è un periodo intermedio durante il quale i documenti personali non corrispondono all'identità del possessore. Sono molte le situazioni, quando ci si rivolge ai servizi pubblici, in cui il cittadino deve dimostrare la propria identità. Tale routine, che per la maggioranza delle persone è una semplice procedura quotidiana, diventa problematica per le persone transgender, perché la loro immagine e la loro identità non corrispondono a quelle dei documenti e rivelare la propria transessualità li pone a rischio di subire discriminazione ed abusi.

6. Il testo completo della legge si trova nella Gazzetta Ufficiale BOE n. 65, del 16-03-2007, pp. 11251-11253.

Sebbene il Comune non abbia il potere di cambiare il nome e il genere di una persona nel Registro di Stato Civile, può però modificare i documenti emessi dall'amministrazione cittadina, come ad esempio le tessere della biblioteca o quelle delle palestre comunali, o gli elenchi dei membri dei centri culturali e sanitari.

In precedenza, l'amministrazione locale aveva richiesto un parere tecnico per avere la certezza della legalità di questo tipo di modifiche e per assicurarsi che fossero in accordo con la legislazione europea in materia. Non appena ricevuto parere favorevole, il Comune ha predisposto un protocollo per il riconoscimento dell'identità di genere e del nome scelto dalle persone transgender nei documenti comunali.

Si era previsto che, nella fase di implementazione del protocollo, tutto il personale a diretto contatto col pubblico sarebbe stato informato dell'importanza delle modifiche di questo tipo e del modo di eseguirle.

#### PUNTI DI FORZA

- Nella pratica, il protocollo facilita l'espletamento di molte procedure amministrative evitando alle persone transgender le difficoltà incontrate per via della propria identità di genere, anche se potrebbe non essere una soluzione definitiva. A livello simbolico, l'obiettivo della procedura è riconoscere e legittimare le persone transgender.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Uno dei punti deboli di questa misura innovativa è la difficoltà di applicarla a causa della scarsa informazione. Il protocollo può funzionare solo se i diretti interessati lo conoscono bene, perciò è essenziale farlo circolare tra le persone transgender e i dipendenti comunali.

#### RACCOMANDAZIONI

- Dare una buona formazione ai dipendenti comunali che lavorano negli uffici aperti al pubblico, assicurarsi che conoscano a fondo i protocolli e le relative modalità applicative. E' fondamentale sensibilizzare il personale sulla situazione delle persone transgender e sui problemi che derivano dal dover vivere con un'identità di genere che non corrisponde a quella attribuita alla nascita, insistere sul fatto che il protocollo dovrebbe essere applicato senza domande sul percorso di vita della persona transgender, dato che domande così delicate non rispettano la *privacy* di una persona.
- Far conoscere questi provvedimenti, in modo che le persone transgender se ne possano servire in tutti i servizi pubblici del comune. Nel produrre e diffondere il materiale informativo, è importante collaborare con le associazioni e utilizzare i luoghi d'incontro delle persone transgender.

**Aree tematiche:** Persone anziane.

**Sinossi:** Questo progetto consiste nel creare uno spazio di dialogo su omosessualità e anziani in diversi centri diurni comunali (*Casals*) attraverso due *cineforum*. L'idea e il monitoraggio del progetto sono stati dell'*Institut de l'Envel·liment* (Istituto dell'Invecchiamento) dell'Università Autonoma di Barcellona, che ha organizzato gli eventi e ha collaborato con le persone anziane per decidere come accostarsi al tema.

**Parole chiave:** Anziani.

**Attori:** Piano Comunale per le persone LGBT, Direttore dei Servizi Assistenziali del Comune, l'Istituto dell'Invecchiamento, i direttori dei centri diurni comunali e gli utenti dei centri diurni per gli anziani.

**Beneficiari:** Gli utenti anziani dei centri diurni comunali e le persone anziane LGBT.

**Contatti:** Comune di Barcellona (Spagna)  
Piano Comunale per la comunità Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender  
dretscivils@bcn.cat  
www.bcn.cat/dretscivils  
Institut Català de l'Envel·liment de la Universitat Autònoma de Barcelona  
<http://www.envelliment.org/>

## UNO SGUARDO D'INSIEME

L'Istituto dell'Invecchiamento dell'Università Autonoma di Barcellona è stato incaricato dal Comune di Barcellona di organizzare un evento nel quadro del Progetto Europeo AHEAD allo scopo di combattere l'omofobia di cui sono permeati i centri comunali per anziani.

L'evento si proponeva di creare, per la prima volta, un luogo di discussione sull'omosessualità e gli anziani in diversi centri comunali diurni di Barcellona al fine di far aumentare la consapevolezza della repressione che rappresenta la realtà quotidiana per le persone anziane gay e lesbiche.

La chiave di volta dell'evento era la partecipazione degli utenti anziani dei centri diurni. Sul progetto ha lavorato un gruppo di anziani interessati insieme a un ricercatore dell'Istituto dell'Invecchiamento nel corso di tre sessioni. Insieme, hanno visionato il documentario «Uscire allo scoperto a 60 anni» (della regista Ana Isabel Muñoz, girato nel 2006) su persone anziane gay e lesbiche di Barcellona, esaminando e discutendo le proposte sul modo di organizzare un *cineforum* utilizzando il documentario. Nella fase successiva, è toccato al gruppo organizzatore decidere autonomamente il *format* da utilizzare per sentirsi a proprio agio e promuovere il *cineforum* con l'assistenza dell'Istituto dell'Invecchiamento e col supporto di professionisti che organizzano e dirigono attività nei centri comunali.

L'evento ha interessato sette centri in due circoscrizioni cittadine e 12 volontari anziani (6 donne e 6 uomini, di questi uno era un gay anziano) formavano il gruppo organizzatore. Il gruppo si è dimostrato aperto e interessato a discutere i problemi di gay e lesbiche anziani e a trovare un terreno comune sui problemi legati all'invecchiamento. Qualcuno ha sollevato la difficoltà di affrontare il tema dell'HIV nel primo *cineforum* e ha proposto di tenere un secondo *cineforum* centrato specificatamente su questo argomento. Quando si è trattato il tema della transessualità, sono emerse la scarsa informazione, l'esistenza di molti stereotipi e la necessità di approfondire il tema prima di occuparsene in un *cineforum*.

Sono stati organizzati due *cineforum*. Al primo hanno presenziato 43 persone (10 uomini e 33 donne) e al secondo 49 persone (13 uomini e 36 donne). Al secondo *cineforum* sono stati invitati un gay anziano HIV-positivo, che compariva nel documentario e due donne lesbiche anziane. Molto viva la partecipazione

al dibattito, con contributi ascrivibili a tre tipologie base: l'espressione di pietà e tristezza per le sofferenze delle persone omosessuali durante la repressione operata dal regime franchista; la condivisione di esperienze positive di vita quotidiana con persone omosessuali (in famiglia, coi vicini, nella vita professionale e da parte di professionisti che lavorano con omosessuali); e le domande avanzate da chi ha qualcosa da approfondire sull'omosessualità. Pochi gli interventi chiaramente omofobici e le espressioni decisamente contrarie a qualsiasi cambiamento. In generale, i partecipanti si sono dichiarati estremamente soddisfatti dell'evento e hanno manifestato grande interesse a continuare il dibattito e ad approfondire il tema.

L'evento si proponeva di richiamare persone anziane, in questo caso utenti presumibilmente eterosessuali dei centri comunali, allo scopo di combattere la discriminazione nei confronti degli anziani omosessuali.

#### PUNTI DI FORZA

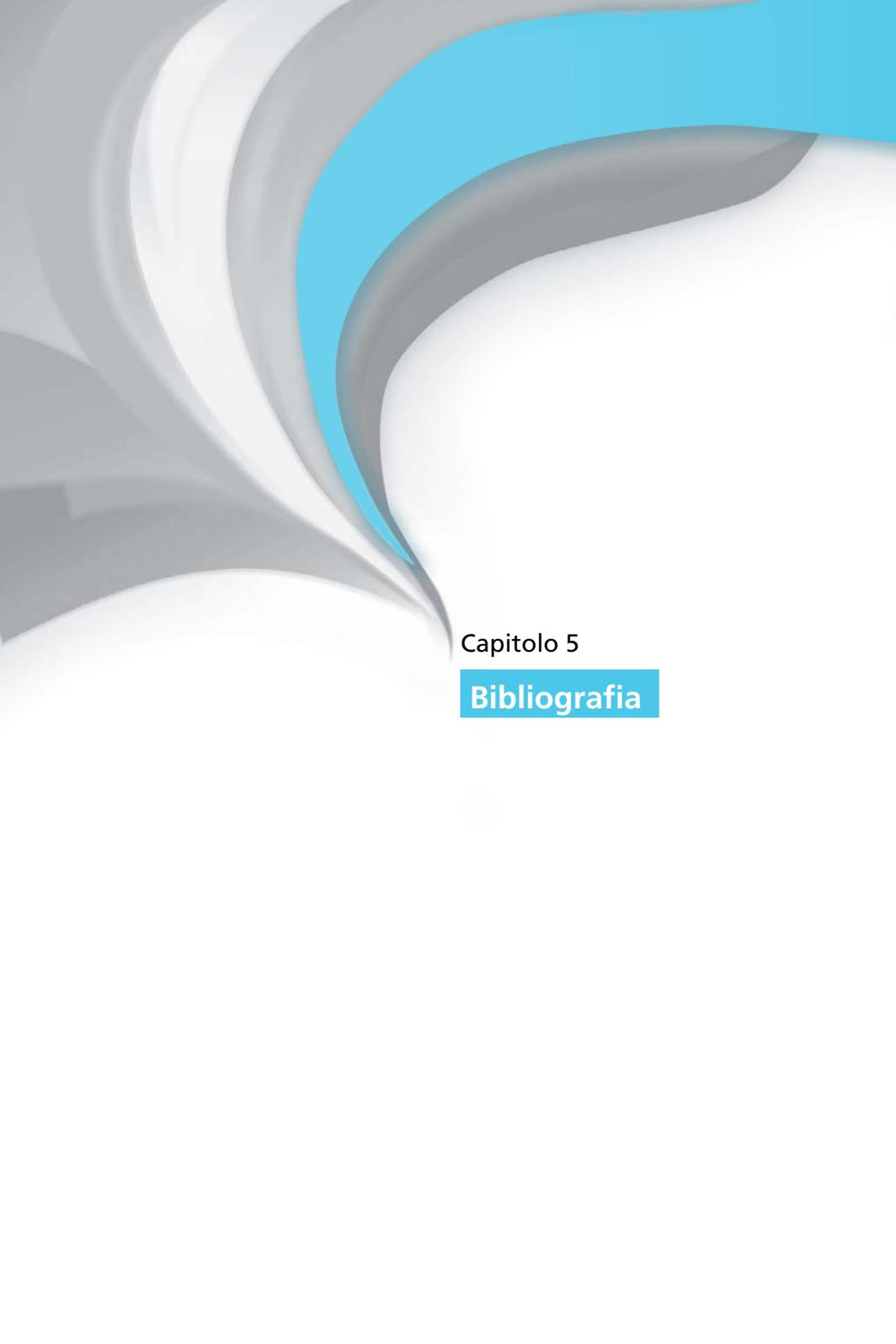
- Grande entusiasmo tra gli anziani nella formazione del gruppo organizzativo di lavoro sull'omosessualità. I professionisti dei centri comunali inseriti nel progetto si sono stupiti della facilità di trovare persone disposte a lavorare su un progetto di questo tipo.
- La chiave del successo del primo *cinforum* è stata la fiducia esistente tra gli utenti anziani dei centri, i professionisti che lavoravano nei centri e il personale dell'Istituto dell'Invecchiamento cui era affidata la gestione del progetto.
- Si è dimostrato importante anche il fatto che tutti gli interessati abbiano svolto soltanto compiti che ritenevano di poter svolgere e che le capacità dei singoli siano state incoraggiate e i loro limiti rispettati.

#### PUNTI DI DEBOLEZZA

- Poca informazione da parte di dirigenti, assistenti, organizzatori di attività e persone anziane sul problema dell'omofobia nei centri diurni. Non è stato facile per molti accettare l'idea che l'assenza di anziani omosessuali nei centri diurni potesse essere indicativa della possibilità di sentirsi esclusi.
- I centri diurni hanno ritmi ed interessi propri e, dato che non era una loro iniziativa, l'evento può aver risentito del fatto di essere stato considerato un'imposizione esterna.
- L'evento deve parte del suo successo al coinvolgimento attivo e forte degli anziani e dei professionisti presenti a livelli diversi del progetto. L'evento ha richiesto a tutti molto impegno temporale: coordinamento, informazione e presenza alle riunioni.
- La difficile gestione dei *cinforum* in cui gay e lesbiche anziani siedono a fianco di persone con atteggiamenti esplicitamente omofobici, compito davvero problematico.

#### RACCOMANDAZIONI

- Sono molti gli ostacoli da superare per poter integrare la prospettiva LGBT nell'area delle persone anziane: gli stereotipi sugli anziani di cui sono portatori gli stessi anziani e i professionisti. Ad esempio, immaginare gli anziani come una collettività omogenea e non sessuata, priva di una vita sessuale attiva, sono punti di vista che vanno cambiati radicalmente.
- Bisogna tenere in considerazione anche il ruolo chiave dei professionisti che lavorano con gli anziani.
- L'assenza (evidente) di persone apertamente LGBT nei centri per anziani è uno degli ostacoli principali che impediscono ai professionisti che operano nei centri di rendersi conto dei problemi specifici degli anziani LGBT. In realtà, l'assenza o la presenza insignificante di anziani LGBT nei centri non sta ad indicare l'assenza di problemi, ma piuttosto il contrario. Dimostra che le persone LGBT sono discriminate, escluse e timorose di aprirsi.
- E' essenziale creare un clima di fiducia e di comprensione, fornire definizioni e informazioni per combattere le idee stereotipate e fare molta attenzione al linguaggio che si usa nell'affrontare tali tematiche.



Capitolo 5

**Bibliografia**



## 5 Bibliografia<sup>50</sup>

50. Tutte le fonti elettroniche riportate erano disponibili a settembre 2010.

ABGLT - Brazilian Gay, Lesbian, Bisexual, Transvestite and Transsexual Association (2009). *LGBT Communication Manual*. Brasile: ABGLT. Reperibile all'url: [http://data.unaids.org/pub/Manual/2010/lgb0\\_communication\\_manual\\_20100301\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/Manual/2010/lgb0_communication_manual_20100301_en.pdf)

Adam, B. (1998). «Theorizing Homophobia», in *Sexualities*, 1 (4):387-404.

Agius, S. & Fabeni, S. (dicembre 2009). *Transgender people and the gender recast directive*. Bruxelles: ILGA-Europe.

Allred, P. e David, M. E. (2007). *Get Real About Sex: The Politics and Practice of Sex Education*. Buckingham: Open University Press (MacGrawHill).

American Society of Aging (2010). *Still out and still aging TheMetLife Study of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Baby Boomers*. Reperibile all'url: <http://www.metlife.com/assets/cao/mmi/publications/studies/2010/mmi-still-out-still-aging.pdf>

AMPGIL – Associació de Mares i Pares de Gais i Lesbianes (2008). *Com dir-ho als pares*. Barcellona: AMPGIL. Reperibile all'url: <http://www.ampgil.org/pdfs/dirhopares.pdf>

Anderson, E. (2002). «Openly Gay Athletes: Contesting Hegemonic Masculinity in a Homophobic Environment», in *Gender and Society*, Vol. 16, No. 6 (dic. 2002), pp. 860-877.

Anderson, E.(2008). «I Used to Think Women Were Weak: Orthodox Masculinity, Gender Segregation, and Sport», in *Sociological Forum*, 23 (2): 257-280.

Averill, S. (2004). *How can young people be empowered to achieve justice when they experience homophobic crime?*. Londra, Tesi, Università del Middelsex. Reperibile all'url: <http://www.schools-out.org.uk/research/docs/Partners%20An%20update%20to%20tackling%20homophobia.pdf>

Bell, M., Chopin, I. & Palmer, F. (2007). *Developing Anti-discrimination Law in Europe. The 25 EU Member States Compared*. Bruxelles. Commissione Europea – Direttorato Generale per Impiego, Affari Sociali e Pari Opportunità.

Berardi, P. (2007). *Abili di cuore. Omo-disabilità: quale rapporto tra omosessualità e disabilità? Rapporto di ricerca*. Bologna: Arcigay. Available at <http://www.lelleri.it/report/abilidicuore.pdf>

Bertone, C. & Capellato, V (2006). *La promozione delle pari opportunità per i diversi orientamenti sessuali: spazi di azioni per gli enti locali*. Commissione

Provinciale Pari opportunità tra uomo e donna. Provincia Autonoma di Trento.

Bertone, C. & Franchi, M. (eds) (2008). *Family Matters. Supporting families to prevent violence against gay and lesbian youth*. Conference Proceedings, Firenze, 20-21 giugno, Dipartimento di Ricerca Sociale, Università del Piemonte Orientale.

Butler, J. (2001b). «La cuestión de la transformación social», in E. Beck-Gernsheim, J. Butler & L. Puigvert, *Mujeres y transformaciones sociales*, Barcellona, El Roure.

Cabral, M. (ed.) (2009). *Interdicciones: escrituras de la intersexualidad en castellano*. Córdoba: Anarrés. Reperibile all'url: <http://www.mulabi.org/Interdicciones2.pdf>

Castagnoli, C. (2010). *Transgender persons's rights in the EU Member states*. Bruxelles: Dipartimento C Politica – Diritti dei cittadini e Affari costituzionali, Parlamento Europeo.

CGB – Collectiu Gai de Barcelona (2005). *Decàleg deontològic per als professionals dels mitjans de comunicació pel tractament de les realitats de gais, lesbianes i homes i dones transsexuals*. Barcellona, InfoGai.

Chase, Cheryl (2005). «Hermafroditas con actitud: cartografiando la emergencia del activismo político intersexual», in C. Romero, S. Dauder, e C. Bargeiras (curatori), *El eje del mal es heterosexual. Figuraciones, movimientos y prácticas feministas queer*. Madrid: Traficantes de sueños.

Coll-Planas, G.; Bustamante, G.; Missé, M. (2009). *Transitant per les fronteres del gènere. Estratègies, trajectòries i aportacions de joves trans, lesbianes i gais*. Barcellona: Secretaria de Joventut: Col·lecció Estudis, num. 25.

Coll-Planas, G. & Missé, M. (2009). *Diagnòstic de les realitats de la població LGTB de Barcelona*. Barcellona, Ajuntament de Barcelona, Regidoria de Drets Civils. Reperibile all'url: <http://w3.bcn.es/fixters/dretscivils/diagnosticdelesrealitatsdelapoblacilgtb.543.pdf>

Coll-Planas, G. (2010). *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad. El caso de lesbianas, gays y trans*. Barcelona/ Madrid: Egales.

Cooper, D. (2006). «Active citizenship and the governmentality of local lesbian and gay politics», in *Political Geography*, 25, pp. 921-943.

Dick, S. (2009). *Leagues behind: Football's failure to tackle anti-gay abuse. Londra: Kick it Out and Stonewall*. Reperibile all'url: [http://www.stonewall.org.uk/documents/leagues\\_behind.pdf](http://www.stonewall.org.uk/documents/leagues_behind.pdf)

Eisfeld, J. (2008). *Compilation of passages on Transgender Issues*. Unione Europea, Agenzia dei Diritti Fondamentali.

Espineira, K. (2008). *La transidentité, de l'espace médiatique à l'espace publique*. Parigi: Edizioni L'Harmattan.

European Commission (2006). *Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 263 / Wave 56.4 – TNS Opinion & Social*. Commissione Europea. Reperibile all'url: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_263\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_en.pdf)

European Commission (2006). *Equality and non-discrimination - Annual report*. Commissione Europea – Dipartimento generale per Impiego, Affari Sociali e Pari Opportunità. Reperibile all'url: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&pubId=9&type=2&furtherPubs=yes>

European Commission (2008). *The fight against discrimination and the promotion of equality. How to measure progress done*. Commissione Europea – Dipartimento generale per Impiego, Affari Sociali e Pari Opportunità.

European Commission (2008). *Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes. Special Eurobarometer 296 / Wave 69.1 – TNS Opinion & Social*. Commissione Europea.

European Commission (2009). *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometer 317 / Wave 71.2 – TNS Opinion & Social*. Commissione Europea.

Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the body: gender politics and the construction of sexuality*. New York: Basic Books.

Fernández-Dávila, P. (2009). «Necesidades no-sexuales que motivan a un grupo de hombres que tienen sexo con hombres a involucrarse en prácticas sexuales de alto riesgo», in *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2) Art. 21. Reperibile all'url: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1295/2770>

FRA – Agenzia dei Diritti Fondamentali (2008). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part I – Legal Analysis*. Vienna: Unione Europea, Agenzia dei Diritti Fondamentali.

FRA – Agenzia dei Diritti Fondamentali (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States: Part II - The Social Situation*. Vienna: Unione Europea, Agenzia dei Diritti Fondamentali.

Founders for Lesbian and Gay Issues (2004). *Aging in Equity: LGTB Elders in America*. Reperibile all'url: <http://www.lgbtfunders.org/files/AgingInEquity.pdf>

Gibbons, M., Manandhar, M., Gleeson, C. & Mullan, J. (2008). *Recognising LGB Sexual Identities in Health Services*. Dublino: Autorità per l'Uguaglianza e Capo dei Servizi Sanitari.

GLAAD - L'Alleanza Gay & Lesbiche contro la Diffamazione, (2010). *Media Reference Guide, 8th Edition*. New York: GLAAD. Reperibile all'url: <http://www.glaad.org/document.doc?id=99>

Grant, J. M. (2010). *Outing Age: Public Policy Issues Affecting Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Elders*, Istituto Nazionale per la Politica delle Task Force per Gay e Lesbiche. Reperibile all'url: [http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/outingage\\_final.pdf](http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/outingage_final.pdf)

Grégori, N. (2009). «La experiencia intersexual en el contexto español. Tensiones, negociaciones y microrresistencias», in Mauro Cabral (ed.) *Interdicciones: escrituras de la intersexualidad en castellano*. Córdoba :Anarrés.

Griffin, P. (1993). «Homophobia in sport: Addressing the needs of lesbian and gay High School athletes», in *The High School Journal*, 77 (1-2): 80-87.

Gusmano, B. (2008). «Coming out or not? How non-heterosexual people manage their sexual identity at work», in *Journal of workplace rights*, 13(4): 473-496.

Haider-Markel, D.P. e Meier, K.J. (1996). "The Politics of Gay and Lesbian Rights: Expanding the Scope of the Conflict», in *The Journal of Politics*, 58 (2): 332-349.

Hunt, R. & Jensen, J (2007). *The Experiences of Young Gay People in Britain's Schools: The School Report*. Londra: Stonewall. Reperibile all'url: [http://www.stonewall.org.uk/documents/school\\_report.pdf](http://www.stonewall.org.uk/documents/school_report.pdf)

Hunt, R. & Dr. Fish, J. (2008). *Prescription for Change: Lesbian and Bisexual women's health check 2008*. Londra: Stonewall Equality. Reperibile all'url: [http://www.stonewall.org.uk/documents/prescription\\_for\\_change\\_1.pdf](http://www.stonewall.org.uk/documents/prescription_for_change_1.pdf)

Kraus, C., Perrin, C., Rey, S., Gosselin, L., & Guillot, V. (2008). «À qui appartiennent nos corps?. Feminisme et luttes intersexes», in *Nouvelles Questionnes Féministes*, marzo 2008.

Kuhar, R. (2003). *Media representations of homosexuality: An analysis of print media in Slovenia 1970-2000*, Lubiana: Mediawatch. Reperibile all'url: <http://mediawatch.mirovni-institut.si/eng/media%20representations%20of%20homosexuality.pdf>

Lichterman, P.(1999): «Talking Identity in Public Sphere: Broad Visions and Small Spaces in Sexual Identity Politics», in *Theory and Society*, 28(1):101-141.

Makkonen, T. (2006). *Measuring Discrimination. Data collection and EU Equality Law. Commissione Europea –* Direttorato generale per Impiego, Affari Sociali e Pari Opportunità. Reperibile all'url: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&pubId=7&type=2&furtherPubs=yes>

Minter (2002). *Legal and Public Policy Issues for Transgender Elders*. Reperibile all'url: <http://www.ncrights.org/site/DocServer/transelder.pdf?docID=1121>

Missé, M. e Coll-Planas, G. (2010). *El género desordenado. Críticas en torno a la patologización de la transexualidad*. Barcellona/ Madrid: Egales.

Monro, S. & Richardson, D. (2010): «Intersectionality and Sexuality: The case of sexuality and transgender equalities work in UK local government», in Taylor, Y., Hines, S., e Casey, M. (2010) (eds) *Theorizing Intersectionality and Sexuality*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.

Monro, S. (2006): «Evaluating local government equalities work: the case of sexualities initiatives in the UK», in *Local Government Studies*, 32(1):19-39.

Monro, S., Richardson, D. & McNulty, A. (2010): «Space and Sexuality in intersection: the Case of Lesbian, Gay, and Bisexual Equalities Initiatives in UK Local Government», in *Shifting Agendas: Political Studies Association (UK) Conferenza sulle Donne e la Politica Internazionale*, 19 febbraio 2010, Manchester, UK. (Non pubblicato)

Motmans, J, De Biolley, I. & Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people*, Bruxelles: Istituto per la Parità tra donne e uomini.

OSCE (2006). *Hate Crimes in the OSCE Region: Incidents and Responses. Annual Report for 2006*. Varsavia: OSCE – Ufficio per le Istituzioni Democratiche e i Diritti Umani (ODIHR).

Pietrantonio, L. et al. (2008), "MODI DI: a national health survey of gay, lesbian, bisexual people in Italy", in *Sexologies*, Volume 17, Supplemento 1, Aprile 2008.

Puar, J.K. (2007). *Terrorist Assemblages: Homonationalism in Queer Times*. Durham: Stampa Duke University.

Quinn, S. & Paradise, E. (2007). *Going beyond the law: promoting equality in employment*. Bruxelles: ILGA-Europe.

Richardson, D. (2000): «Constructing sexual citizenship: theorizing sexual rights», in *Critical Social Policy*, 20(1):105-135.

Ryan, C. (2009). *Niños saludables con el apoyo familiar. Ayudar a las familias con niños gays, lesbianas, bisexuales y transgénero*. San Francisco, Istituto Marian Wright Edelman, Università Statale di San Francisco. Reperibile all'url: <http://familyproject.sfsu.edu>

Ryan, C. et al. (2009). «Rejection as a Predictor of Negative Health Outcomes in White and Latino Lesbian, Gay, and Bisexual Young Adults», in *Pediatrics. Official Journal of the American Academy of Pediatrics*, 2009, Vol. 123, pp.346-352. Reperibile all'url: <http://www.pediatrics.org/cgi/content/full/123/1/346>

Sartore, M.L. & Cunningham, G.B. (2009). «Gender, Sexual Prejudice and Sport Participation: Implications for Sexual Minorities», in *Sex Roles*, N. 60, pp.100–113.

SAGE – Servizi e Consulenza legale per anziani Gay, Lesbiche, Bisessuali e Transgender (2010). *Improving the lives of LGTB older adults*. New York: SAGE. Reperibile all'url: [http://www.sageusa.org/uploads/Advancing%20Equality%20for%20LGBT%20Elders%20\[FINAL%20COMPRESSED\].pdf](http://www.sageusa.org/uploads/Advancing%20Equality%20for%20LGBT%20Elders%20[FINAL%20COMPRESSED].pdf)

Stonewall Scotland (2007). *Written out: the Scottish Press' portrayal of lesbian, gay bisexual and transgender people*. Edinburgo: Stonewall Scotland. Reperibile all'url: [http://www.stonewall.org.uk/documents/stonewall\\_\\_written\\_out.pdf](http://www.stonewall.org.uk/documents/stonewall__written_out.pdf)

Sykes, H. (2006). «Transsexual and transgender policies in sport», in *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 15(1):3-13

Takács, J. (2006). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGTB) people in Europe*. Bruxelles: ILGA-Europe & IGLYO.

Takács, Judit (2007): *How to put equality into practice?* Budapest: New Mandate (ÚMK). Reperibile all'url: <http://mek.oszk.hu/06600/06653/06653.pdf>

Tereskinas, A. (2007). *Not private enough: homophobic and injurious speech in the Lithuanian media*. Reperibile all'url: <http://stop-homophobia.eu/context/Not-private-enough.pdf>

UNAIDS (2009). *AIDS epidemic update-2009*. Geneva: Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) and World Health Organization (WHO). Reperibile all'url: [http://data.unaids.org/pub/Report/2009/JC1700\\_Epi\\_Update\\_2009\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/Report/2009/JC1700_Epi_Update_2009_en.pdf)

Whittle, S., Turner, L., Combs, R., & Rhodes, S. (2008). *Transgender EuroStudy: Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care*. Bruxelles: ILGA-Europe.

### **Coordinatore del Progetto AHEAD:**

Ajuntament de Barcelona - Drets Civils  
[www.bcn.cat/dretscivils](http://www.bcn.cat/dretscivils)  
[www.ahead-bcn.org](http://www.ahead-bcn.org)

### **Coordinatore Scientifico:**

IGOP Universitat Autònoma de Barcelona  
<http://igop.uab.cat>

### **Coordinatore Internazionale:**

CEPS Projectes Socials  
[www.asceps.org](http://www.asceps.org)  
[www.e-itd.com](http://www.e-itd.com)

### **Partner del Progetto:**

Comune di Torino - Servizio LGBT  
[www.comune.torino.it/politichedigenere/](http://www.comune.torino.it/politichedigenere/)

Stadt Köln  
[www.stadt-koeln.de/7/europa/](http://www.stadt-koeln.de/7/europa/)

CIRSDe - Università degli Studi di Torino  
[www.cirsde.unito.it](http://www.cirsde.unito.it)

MTA SzKI - Magyar Tudományos Akadémia  
Szociológiai Kutatóintézet  
[www.socio.mta.hu/](http://www.socio.mta.hu/)

CYWS - Centre for Youth Work Studies  
Brunel University  
[www.brunel.ac.uk/about/acad/health/healthres/cyws](http://www.brunel.ac.uk/about/acad/health/healthres/cyws)

### **Partner Associati:**

Regione Piemonte  
Settore Affari Generali e Pari Opportunità per Tutti  
<http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita>

Provincia di Torino  
Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi  
[http://www.provincia.torino.it/pari\\_opportunita.htm](http://www.provincia.torino.it/pari_opportunita.htm)

Coordinamento Torino Pride GLBT  
<http://www.torinopride.it>



**Ajuntament de Barcelona**

ISBN 978-88-86685-93-1



9 788886 685931