

LOAD



REALIZZATO DA

IN COLLABORAZIONE CON



# COSE CHE ABBIAMO IN COMUNE



Vademecum orientativo di buone pratiche per gli enti pubblici  
per l'accoglienza e la tutela di cittadini3 LGTBQIA+

REALIZZATO NELL'AMBITO DI

FINANZIATORI



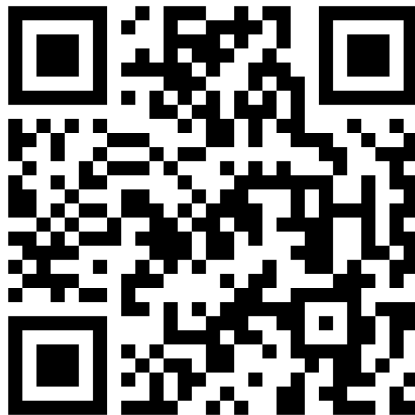
Cofinanziato  
dall'Unione europea

*Il contenuto di questa pubblicazione rappresenta l'opinione degli autori che ne sono esclusivamente responsabili. Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili per le informazioni che contiene né per l'uso che ne venga fatto. Analogamente non possono ritenersi responsabili ActionAid International Italia E.T.S. e Fondazione Realizza il Cambiamento.*

*Il Progetto LOAD – Lobby e Advocacy per i valori europei ed i diritti LGBTQIA+ e la pubblicazione "Cose che abbiamo in Comune" è finanziato da ActionAid International Italia E.T.S e Fondazione Realizza il Cambiamento nell'ambito del progetto "The CARE - Civil Actors for Rights and Empowerment" cofinanziato dall'Unione Europea.*

*Il progetto The CARE - Civil Actors for Rights and Empowerment, cofinanziato dall'Unione Europea e promosso da Fondazione Realizza il Cambiamento e ActionAid International Italia E.T.S. mira a promuovere, proteggere e far rispettare i Diritti e i Valori dell'Unione Europea con un approccio fondato sulla partecipazione dei/delle portatori/trici di diritti e sull'empowerment degli/delle stessi/e nel rivendicare i propri diritti. Il progetto The CARE coinvolge 70 realtà attive in tutta Italia, creando così una rete del cambiamento in grado di ascoltare e rispondere ai bisogni specifici e concreti di ogni territorio e comunità.*

*Scopri di più sul progetto > [thecare.actionaid.it](https://thecare.actionaid.it)*



## Sommario

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Introduzione e Obiettivi</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1.1. Benvenute, benvenuti e benvenuti</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1.2. Lo scopo del Vademecum</b>  | <b>4</b>  |
| 1.2.1. A chi si rivolge.  | 4         |
| 1.2.2. Obiettivi del documento: sensibilizzazione, conoscenza e azioni concrete.  | 4         |
| 1.2.3. Importanza del ruolo del Comune come garante dei diritti di tutti i cittadini.   | 4         |
| <b>1.3. Le basi: definizioni e concetti chiave</b>  | <b>5</b>  |
| 1.3.1. Spiegazione chiara dell'Identità Sessuale.   | 5         |
| 1.3.2. L'acronimo LGBTQIA+: significato di ogni lettera e del "+".  | 6         |
| <b>2. Quadro Normativo e Diritti</b>  | <b>6</b>  |
| <b>2.1. La normativa Italiana ed Europea</b>  | <b>6</b>  |
| 2.1.1. Unioni Civili (Legge 76/2016): diritti e doveri (anagrafe, successioni, previdenza, ecc.).   | 6         |
| 2.1.2. Rettificazione di sesso e nome (Legge 164/82): la procedura legale e gli impatti anagrafici.   | 7         |
| 2.1.3. Cenni sulla legislazione anti-discriminazione (es. norme contro l'odio e la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e l'identità di genere). | 8         |
| 2.1.4. Il report annuale di monitoraggio dei diritti umani per la comunità LGBTQIA+ in Europa   | 9         |
| <b>2.2. Il ruolo del Comune come Ente</b>   | <b>10</b> |
| 2.2.1. L'obbligo di garantire la non-discriminazione in tutti i servizi erogati.  | 10        |
| 2.2.2. Privacy e gestione dei dati sensibili (GDPR).  | 10        |
| <b>3. Buone Pratiche nei Servizi Comunali</b>   | <b>11</b> |
| <b>3.1. Anagrafe e Stato Civile</b>   | <b>11</b> |
| 3.1.1. Focus sulla carriera alias: cosa è, a chi si applica e come implementarla (uffici comunali, biblioteche, servizi sportivi).                            | 11        |
| 3.1.2. Gestione dei documenti post-rettifica (es. certificati storici).   | 12        |
| 3.1.3. Procedure chiare per le Unioni Civili e la trascrizione di atti esteri (matrimoni, nascite).   | 13        |
| <b>3.2. Politiche Abitative, Sociali e Lavorative</b>   | <b>13</b> |
| 3.2.1. Inclusione nei bandi e nelle graduatorie (es. alloggi popolari, bonus sociali): evitare discriminazioni.   | 13        |
| 3.2.2. Accoglienza e sostegno per persone LGBTQIA+ in situazioni di fragilità o violenza (ad esempio: shelter dedicati).                                      | 14        |
| 3.2.3. Linee guida interne per il personale (ad esempio: linguaggio inclusivo e rispetto dell'identità di genere in ufficio).                                 | 14        |
| <b>3.3. Polizia Locale e Sicurezza</b>  | <b>15</b> |
| 3.3.1. Gestione e segnalazione di atti di odio e discriminazione.   | 15        |
| 3.3.2. Formazione specifica per gli agenti sulla gestione di situazioni complesse (es. identificazione, gestione di manifestazioni).                          | 15        |
| 3.3.3. Garantire sicurezza e rispetto in strada.  | 16        |
| <b>4. Promozione, Cultura e Spazi Pubblici</b>  | <b>16</b> |
| <b>4.1. Cultura e Informazione</b>  | <b>16</b> |

|             |   |           |
|-------------|---|-----------|
| 4.1.1.      | Il ruolo della Biblioteca Comunale (acquisizione di testi sulla storia e la cultura LGBTQIA+).                | 16        |
| 4.1.2.      | Sostenere e patrocinare eventi a tema (es. Pride, Giornata contro l'Omo-Bi-Transfobia).                       | 16        |
| 4.1.3.      | Promozione di iniziative che valorizzino la diversità (cinema, teatro, mostre).                               | 17        |
| <b>4.2.</b> | <b>Scuola, Famiglia e Giovani</b>   | <b>17</b> |
| 4.2.1.      | Sostegno ai progetti scolastici di educazione alle differenze e contrasto al bullismo omotransfobico.         | 17        |
| 4.2.2.      | Sportello di ascolto o counseling per i giovani LGBTQIA+ e le loro famiglie.                                  | 17        |
| 4.2.3.      | Il ruolo delle famiglie omogenitoriali e la loro piena inclusione.  | 18        |
| <b>4.3.</b> | <b>Spazi e Strutture Comunali</b>   | <b>18</b> |
| 4.3.1.      | Rivedere la cartellonistica e la segnaletica per l'uso di un linguaggio neutrale e inclusivo.                 | 18        |
| 4.3.2.      | Bagni e spogliatoi: considerare l'opzione di servizi igienici neutri o la rimozione di cartelli binari.       | 18        |
| <b>5.</b>   | <b>Reti, Collaborazioni e Formazione Continua</b>   | <b>18</b> |
| <b>5.1.</b> | <b>Collaborazione con le Associazioni del Territorio</b>  | <b>18</b> |
| 5.1.1.      | Mappatura e contatti delle associazioni LGBTQIA+ locali e nazionali e il loro ruolo di supporto e consulenza. | 18        |
| 5.1.2.      | Istituzione di un Tavolo di Lavoro permanente tra Comune e associazioni.                                      | 19        |
| 5.1.3.      | La Rete RE.A.DY.  | 19        |
| <b>5.2.</b> | <b>Formazione del Personale Comunale</b>  | <b>19</b> |
| 5.2.1.      | La necessità di una formazione obbligatoria e periodica per tutti gli uffici.                                 | 19        |
| 5.2.2.      | Contenuti della formazione (linguaggio, diritto, casi pratici, stereotipi).                                   | 20        |
| 5.2.3.      | Oltre LGBTQIA+: le buone pratiche che aiutano tutti.  | 20        |
| <b>6.</b>   | <b>Conclusione: Verso un Futuro Inclusivo</b>   | <b>21</b> |
| <b>7.</b>   | <b>Glossario e Contatti Utili</b>   | <b>21</b> |
| <b>7.1.</b> | <b>Glossario dei termini</b>  | <b>21</b> |
| <b>7.2.</b> | <b>Contatti Utili</b>   | <b>25</b> |
| 7.2.1.      | Associazioni, Enti e Link.  | 25        |
| 7.2.2.      | Riferimenti normativi e non per approfondimenti.  | 26        |

# 1. Introduzione e Obiettivi

## 1.1. Benvenute, benvenuti e benvenut3

Benvenute a tutte le persone che vorranno leggere questo vademecum.

Questo documento ha obiettivo chiaro, che deve essere considerato fondamentale e farlo per tutta la lettura: fornire agli uffici, ai dipendenti e agli amministratori dei Comuni uno strumento pratico e immediato per promuovere l'inclusione e il rispetto per tutte le cittadine e i cittadini, con particolare attenzione alle persone LGBTQIA+.

Ci rivolgiamo a chiunque voglia rendere la propria comunità un luogo più equo e accogliente. Non è richiesta alcuna conoscenza pregressa sulla materia; questo manuale è stato pensato per guidarvi passo dopo passo, a partire dalle definizioni di base, fino all'applicazione di buone pratiche quotidiane.

Siamo convinti che il ruolo del Comune e delle amministrazioni locali di altro livello sia cruciale nel garantire il benessere di ogni persona. L'obiettivo è trasformare le intenzioni positive in azioni tangibili, rendendo i servizi pubblici un punto di riferimento inclusivo per chiunque.

## 1.2. Lo scopo del Vademecum

### 1.2.1. A chi si rivolge.

Il presente Vademecum è rivolto a tutte quelle persone che, parte della macchina delle amministrazioni locali, devono interfacciarsi con il pubblico: è loro il compito di parlare e ascoltare le richieste delle cittadine e dei cittadini, senza trasmettere disagio o incomprensione: solo così potranno esprimere le loro richieste al meglio, semplificando anche il lavoro della macchina pubblica.

E così che Sindache e Sindaci, Assessore e Assessori, Consigliere e Consiglieri, così come tutte quelle persone che lavorano negli uffici comunali e provinciali o fanno parte dei Corpi della Polizia Locale e della Protezione civile hanno questo compito. A loro è rivolto il Vademecum, perché possano avere un luogo dove trovare risposta alle loro domande e ai loro dubbi.

### 1.2.2. Obiettivi del documento: sensibilizzazione, conoscenza e azioni concrete.

Questo documento è stato creato con l'intento di fornire a chi legge una comprensione più approfondita della comunità LGBTQIA+, spesso conosciuta anche come Comunità Arcobaleno. L'obiettivo è quello di esplorare e spiegare le diverse sfumature e identità che compongono questa comunità, partendo dall'acronimo stesso. Attraverso questa analisi, si spera di offrire al lettore nuove conoscenze su un segmento della società con cui interagisce quotidianamente, a volte anche senza esserne consapevole.

L'acquisizione di queste nuove conoscenze è finalizzata a sviluppare una maggiore sensibilità e a promuovere azioni concrete all'interno dell'ambiente lavorativo di tutti i giorni. In questo modo, cittadini e cittadine potranno beneficiare di un contesto più inclusivo e sereno, dove è possibile evitare timori ed esprimere chiaramente le proprie

necessità. Questo approccio contribuirà anche a semplificare il lavoro della macchina pubblica, consentendo di fornire risposte più precise e puntuali alle esigenze della comunità.

### **1.2.3. Importanza del ruolo del Comune come garante dei diritti di tutti i cittadini.**

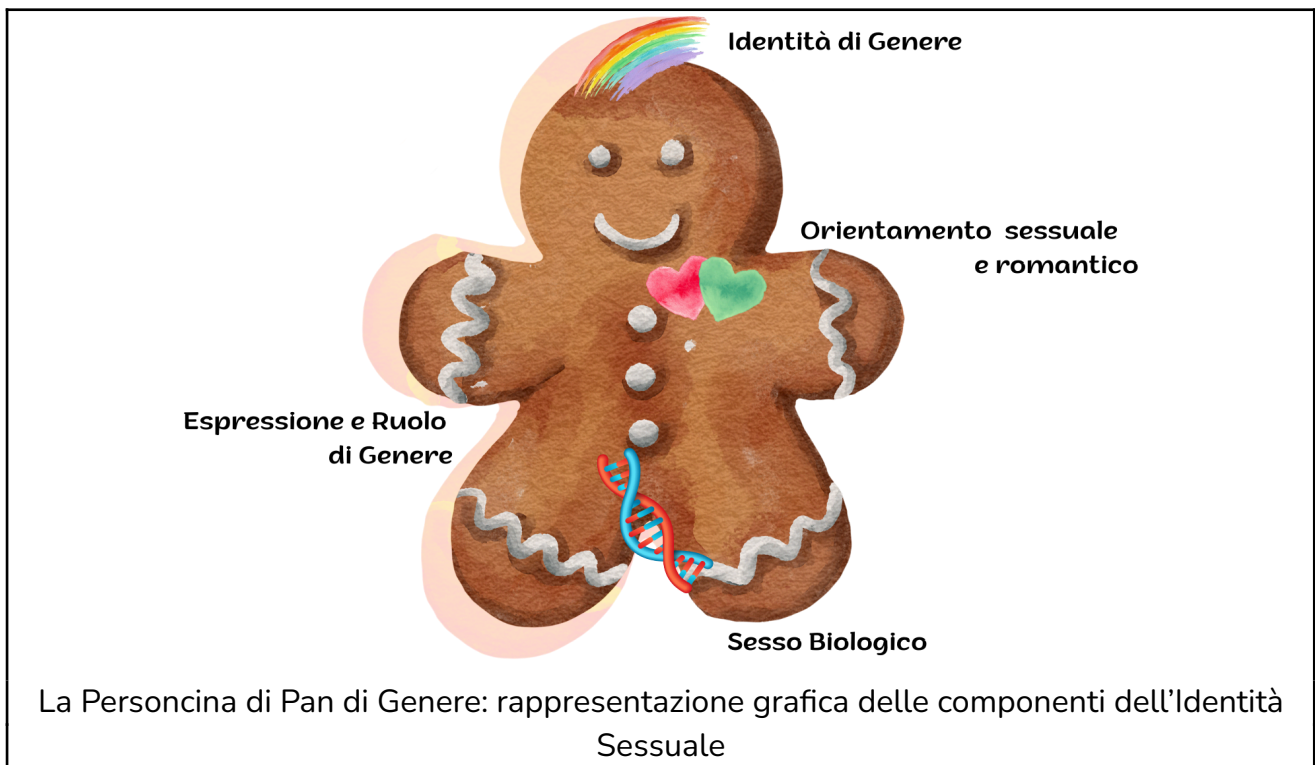
Il Comune rappresenta non solo un'istituzione amministrativa, ma anche il primo e più immediato punto di riferimento per ogni cittadino e cittadina. In questa veste, ha il compito e l'obbligo di tutelare i diritti fondamentali sanciti dalla Costituzione Italiana, con particolare attenzione al principio di uguaglianza. La sua attività non deve limitarsi alla fornitura di servizi standard, ma deve attivamente promuovere un ambiente in cui ogni individuo, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale o identità di genere, si senta accolto, protetto e completamente integrato. Assicurare questi diritti implica combattere le discriminazioni, riconoscere e valorizzare le differenze, e garantire che ogni servizio pubblico, che si tratti dell'anagrafe, dei servizi sociali, della polizia locale o delle scuole, sia accessibile e rispettoso per tutte le persone senza alcuna eccezione. Adottare un approccio inclusivo non è un semplice atto di cortesia, ma un preciso dovere istituzionale che rispecchia i valori di una società civile e democratica.

## **1.3. Le basi: definizioni e concetti chiave**

### **1.3.1. Spiegazione chiara dell'Identità Sessuale.**

Per comprendere meglio la comunità LGBTQIA+, prima che dalla spiegazione dell'acronimo, bisogna prima comprendere gli aspetti base che vanno a definire l'identità sessuale.

L'identità sessuale è un concetto complesso e multidimensionale, che definisce il modo in cui una persona percepisce la propria sessualità. Non si tratta di un'unica caratteristica, ma di un'interazione di diversi elementi che, insieme, creano un senso profondo di sé.



Si compone principalmente di cinque dimensioni:

**Sesso biologico:** Fa riferimento alle caratteristiche fisiche e biologiche con cui si nasce (cromosomi, organi genitali, ormoni). È solitamente classificato in modo binario come maschio o femmina, ma esistono anche le persone intersessuali, che nascono con caratteristiche non riconducibili a un'unica categoria. Infatti, è errato pensare in maniera binaria: la biologia, spesso, non segue regole come “tutto o nulla” o “bianco o nero”. La persona intersessuale vive una realtà che esula il concetto classico di maschio o femmina: la sua realtà è diversa. Chi legge deve aprire la sua visione e oltrepassare ciò a cui è abituato.

**Identità di genere:** È la percezione intima e profonda che una persona ha di sé in relazione al proprio genere. Corrisponde al senso di essere uomo, donna, entrambi o nessuno dei due. L'identità di genere è una questione soggettiva, che non sempre corrisponde al sesso biologico assegnato alla nascita. Al contrario del sentire comune, l'identità di genere non collegata all'orientamento sessuale: sono due dimensioni che fanno parte dell'individuo ma non sono l'una diretta conseguenza dell'altra. L'identità di genere può rispondere alle domande “Chi sono?”, “Come mi percepisco?”, “Come mi vedo?”.

**Orientamento sessuale:** È l'attrazione emotiva, affettiva, romantica o sessuale che una persona prova verso altre persone. Distinguiamo quello che è l'orientamento sessuale da quello che è l'orientamento romantico: il primo fa riferimento a quella che è l'attrazione fisica e carnale, il secondo a quella emotiva e affettiva. Spesso vanno di pari passo, ma a volte possono divergere, essere parzialmente sovrapposti o totalmente divisi. Gli orientamenti sessuali più conosciuti sono eterosessuale (attrazione verso il sesso opposto), omosessuale (attrazione verso lo stesso sesso), bisessuale (attrazione verso

entrambi i sessi) ma esistono molte altre forme. Di riflesso possiamo definire anche l'orientamento romantico come eteroromantico, biromantico o omoromantico.

Espressione di genere: Indica il modo in cui una persona esprime sé stessa in funzione dell'interpretazione personale data alla propria identità. È ciò che chi legge vedrà subito, prima che la persona possa parlare o esprimersi in qualsiasi modo. È importante non far scaturire reazioni alle espressioni di genere non comuni e non conformi: questo è il primo passo per creare un ambiente inclusivo e sicuro.

Ruolo di genere: Si riferisce all'insieme di comportamenti, aspettative, norme sociali e culturali che una determinata società associa tradizionalmente al genere maschile o femminile. Questi ruoli sono costruiti socialmente e possono variare enormemente tra le diverse culture e nel tempo. Il ruolo di genere può essere definito anche come "Aspettative di genere" ovvero la società si aspetta che una persona attua all'insieme di comportamenti, aspettative, norme sociali e culturali che si riferiscono a un determinato genere.

### 1.3.2. L'acronimo LGBTQIA+: significato di ogni lettera e del "+".

L'acronimo LGBTQIA+ è uno dei principali segni di riconoscimento della comunità, tanto da essere parte del nome. Questo acronimo è in continua modifica e rispecchia ciò che la comunità percepisce essere la sua essenza.

La sua storia parte nel 1969, data che vede, dopo i Moti di Stonewall, la nascita del movimento di liberalizzazione Gay, dove gay indicava tutte le persone omosessuali, sia uomini che donne. Quest'ultime però sentivano la necessità di una rappresentazione separata e quindi si iniziò a parlare di movimento di liberazione "Lesbian and Gay" (persone Lesbiche e Gay).

Nel corso degli anni la comunità prese sempre più coscienza di sé, aumentando la necessità di rappresentazioni diversificate, soprattutto per la comunità Bisessuale e Transgender: nasce così la sigla **LGBT** (persone Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender). L'acronimo è poi cresciuto ancora con l'inserimento delle lettere Q, I, A ad indicare la comunità Queer (un termine usato come insulto e riappropriato dalla comunità ad indicare chi non si riconosce nel binarismo maschio-femmina), Intersessuale e Asessuale/Aromantica/Agender (le persone che non provano attrazione sessuale/romantica o che non si riconoscono in un genere). Si arriva quindi all'acronimo **LGBTQIA**

Questa presa di coscienza non ha mai conosciuto un freno: le persone giovani della comunità hanno sempre più voglia di autodefinirsi o di non definirsi. Vogliono prendere possesso della loro identità, senza porsi limiti. Qui prende forma uno degli elementi fondanti dell'acronimo: il "+". Esso serve a indicare che l'acronimo non è definitivo, ma include tutte le altre identità e orientamenti che non sono esplicitamente menzionati, come ad esempio le persone pansessuali o i queer.

La storia dell'acronimo **LGBTQIA+** è quindi una testimonianza di lotta, inclusione e riconoscimento.

## 2. Quadro Normativo e Diritti

### 2.1. La normativa italiana ed Europea

#### 2.1.1. Unioni Civili (Legge 76/2016): diritti e doveri (anagrafe, successioni, previdenza, ecc.).

La legge 76 del 2016, nota anche come "legge Cirinnà" (dal nome della senatrice Monica Cirinnà, sua principale firmataria e promotrice), ha segnato un momento storico per i diritti civili in Italia. Approvata dopo un lungo e acceso dibattito politico nella giornata dell'11 maggio 2016, la legge è entrata in vigore il 5 giugno dello stesso anno e ha introdotto nell'ordinamento la possibilità per le coppie dello stesso sesso di formalizzare la loro relazione, ottenendo un riconoscimento legale e una serie di diritti e doveri che in larga parte ricalcano quelli del matrimonio.

Come per i matrimoni, la formalizzazione dell'unione civile avviene di fronte a un ufficiale di stato civile del Comune. L'atto viene registrato in un apposito registro e produce effetti giuridici immediati, vincolando i due partner a precisi diritti e doveri che il Comune deve conoscere per poter operare in modo corretto.

#### Diritti e doveri dei partner dell'unione civile

Una volta costituita, l'unione civile conferisce ai partner una serie di diritti e doveri reciproci:

- **Diritti e doveri personali:** La legge stabilisce il dovere reciproco di assistenza morale e materiale, oltre alla collaborazione nella vita in coppia. Come nel matrimonio, i partner sono tenuti alla coabitazione e a stabilire una residenza comune.
- **Diritti patrimoniali:** A meno che i partner non decidano diversamente all'atto della costituzione dell'unione civile, il regime patrimoniale è quello della comunione dei beni. Ciò significa che tutti gli acquisti fatti dopo l'unione sono di proprietà di entrambi, a prescindere da chi li abbia comprati. I partner possono anche stabilire un accordo patrimoniale che disciplini la divisione dei beni in caso di scioglimento dell'unione.
- **Diritti successori:** L'unito civilmente ha lo status di erede legittimo del partner e gode degli stessi diritti successori di un coniuge. Ciò include l'eredità, il diritto di



abitazione sulla casa familiare e la pensione di reversibilità in caso di decesso del partner.

- Diritti sanitari: Le persone unite civilmente hanno il diritto di visitare e assistere il proprio partner in caso di ricovero ospedaliero. Inoltre, in caso di incapacità di intendere e di volere, un partner ha il diritto di decidere sulle questioni relative al trattamento medico dell'altro.
- Anagrafe e documenti: L'ufficio anagrafe del Comune deve garantire che il certificato di unione civile venga rilasciato senza discriminazioni. I partner hanno il diritto di chiedere certificati di stato di famiglia e altri documenti che attestino la loro unione, come nel caso delle coppie sposate.

Il ruolo del Comune, quindi, non si limita alla semplice celebrazione, ma si estende alla piena applicazione di questi diritti e doveri nella vita quotidiana dei cittadini.

Le differenze con il matrimonio civile

Nonostante la Legge 76/2016 abbia equiparato le unioni civili al matrimonio sotto molti aspetti, rimangono alcune differenze importanti, in particolare per quanto riguarda i diritti familiari e la filiazione. La principale lacuna riguarda l'assenza di un diritto automatico e diretto alla genitorialità. Nelle unioni civili, a differenza del matrimonio, la legge non prevede la possibilità di procedere con l'adozione congiunta. Questo significa che, per una coppia unita civilmente, uno dei due partner non può adottare il figlio biologico o adottivo dell'altro, un diritto che invece viene riconosciuto alle coppie eterosessuali sposate. Questa differenza è rilevante e ha un impatto diretto sui diritti e sul benessere delle famiglie omogenitoriali.

Un'altra differenza si riscontra nella normativa sulle adozioni, che non è stata estesa alle coppie unite civilmente. Inoltre, alcune norme che regolano la procreazione assistita non fanno esplicito riferimento alle unioni civili, creando incertezze legali. Sebbene la giurisprudenza stia colmando molte di queste lacune caso per caso, la legge di per sé non garantisce ancora una piena parità di diritti in materia di filiazione. Infine, l'unione civile non ha l'obbligo di fedeltà e l'assenza di comunione spirituale che sono invece previsti dal Codice civile per il matrimonio.

## 2.1.2. Rettificazione di sesso e nome (Legge 164/82): la procedura legale e gli impatti anagrafici



La Legge 164 del 1982 (integrata da successive sentenze della Corte costituzionale e della Corte di Cassazione) disciplina la procedura che consente alle persone transgender di ottenere il riconoscimento legale della propria identità di genere. Questa legge è fondamentale per garantire che i documenti ufficiali riflettano la vera identità della persona.

### La Procedura Legale

La rettificazione di sesso e nome non è una procedura amministrativa, ma avviene esclusivamente per via giudiziaria. Il cittadino deve presentare una domanda al tribunale competente. Il giudice, dopo aver valutato le evidenze (che possono includere perizie mediche, psicologiche e la documentazione relativa a eventuali trattamenti ormonali o chirurgici), emette una sentenza. La sentenza autorizza il cambiamento del sesso e, di conseguenza, del nome sui registri di stato civile.

Un punto chiave per i Comuni: la giurisprudenza più recente ha stabilito che l'intervento chirurgico di riassegnazione del sesso (SRS) non è più un requisito obbligatorio per ottenere la rettificazione anagrafica. Ciò significa che una persona può ottenere il cambiamento di sesso e nome sui documenti anche se ha solo intrapreso un percorso sociale e/o ormonale.

### Gli Impatti Anagrafici

Una volta che la sentenza è definitiva, essa ha un impatto diretto e obbligatorio sul lavoro degli Uffici Comunali:

- Stato Civile: L'Ufficiale di Stato Civile deve provvedere immediatamente ad annotare la modifica del sesso e del nome sugli atti di nascita del cittadino.
- Anagrafe: L'Ufficio Anagrafe deve aggiornare tutti i dati anagrafici, includendo il nuovo sesso e il nuovo nome.

- Documenti: Tutti i documenti rilasciati dal Comune (certificati, carte d'identità) devono riportare il nuovo nome e sesso rettificato, rendendo inefficace e non più utilizzabile la precedente identità anagrafica.

È fondamentale che gli Uffici Comunali gestiscano questa fase con la massima riservatezza, diligenza e sensibilità, evitando di richiedere o fare riferimento a documenti o informazioni relative al sesso e nome precedenti, se non strettamente necessario per l'applicazione della sentenza. La persona, dal momento della rettifica, è legalmente e a tutti gli effetti del genere riconosciuto dalla sentenza.

Le buone prassi

Se la cittadina o il cittadino si avvicinano agli uffici pubblici prima della sentenza di rettifica, il personale dell'ufficio deve agire con la massima sensibilità. Si elencano di seguito alcuni consigli da applicare in questi casi:

- Se non si è certi del genere della persona, è meglio chiedere quali pronomi preferisce usare, onde evitare di “inciampare” in una correzione, fonte di disagio per ambo le parti.
- Se viene presentato un documento con genere difforme dall'espressione di genere, mantenere calma e professionalità. Pur comprendendo momenti di stupore, è bene evitare locuzioni verbali o espressioni facciali che lo tradiscono. Chiedete con cortesia e tatto, se vi servono chiarimenti sull'identità della persona antistante.
- Rispettate il genere e il nome di elezione della persona e, qualora fosse necessario parlare del genere e del nome al momento ancora registrati sui documenti ufficiali, fatelo con tatto e riservatezza. Parlarne ad alta voce potrebbe causare outing involontari e mettere a disagio la persona davanti.

### **2.1.3. Cenni sulla legislazione antidiscriminazione (es. norme contro l'odio e la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e l'identità di genere).**

La legislazione italiana, a differenza di quella di molti altri Paesi europei, non ha una legge specifica e onnicomprensiva che tuteli le persone LGBTQIA+ dalla discriminazione. La principale norma di riferimento rimane la Legge Mancino (legge 205/1993) e la Legge Reale (legge 654/1975), che puniscono i reati d'odio, ma che non includono esplicitamente l'orientamento sessuale o l'identità di genere tra i motivi di discriminazione.

Per colmare questa lacuna, sono stati fatti diversi tentativi legislativi. Uno dei più recenti e discussi è stato il disegno di legge Zan, che mirava a estendere la protezione contro i reati d'odio e la discriminazione anche a motivazioni legate all'orientamento sessuale, all'identità di genere e alla disabilità. Nonostante il vasto dibattito, il disegno di legge è stato respinto, lasciando la comunità LGBTQIA+ senza una tutela legislativa esplicita contro l'odio.

Tuttavia, esistono alcune tutele indirette:

- Costituzione Italiana: L'articolo 3 sancisce il principio di uguaglianza di tutti i cittadini senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche,

condizioni personali e sociali. La giurisprudenza ha interpretato questo articolo come una base per estendere la protezione anche all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

- Direttive Europee: L'Italia, in quanto stato membro dell'Unione Europea, è vincolata da direttive che vietano la discriminazione sul luogo di lavoro in base all'orientamento sessuale, ma non all'identità di genere. La direttiva 2000/78/CE, ad esempio, ha avuto un impatto significativo sulla giurisprudenza italiana, spingendo verso una maggiore tutela.

Nonostante queste tutele indirette, l'assenza di una legge quadro specifica significa che la protezione contro la discriminazione non è uniforme e dipende spesso dall'interpretazione dei giudici. Per questo motivo, il ruolo del Comune, attraverso l'adozione di politiche interne e la promozione di una cultura dell'inclusione, diventa ancora più cruciale per tutelare i diritti di tutti i suoi cittadini.

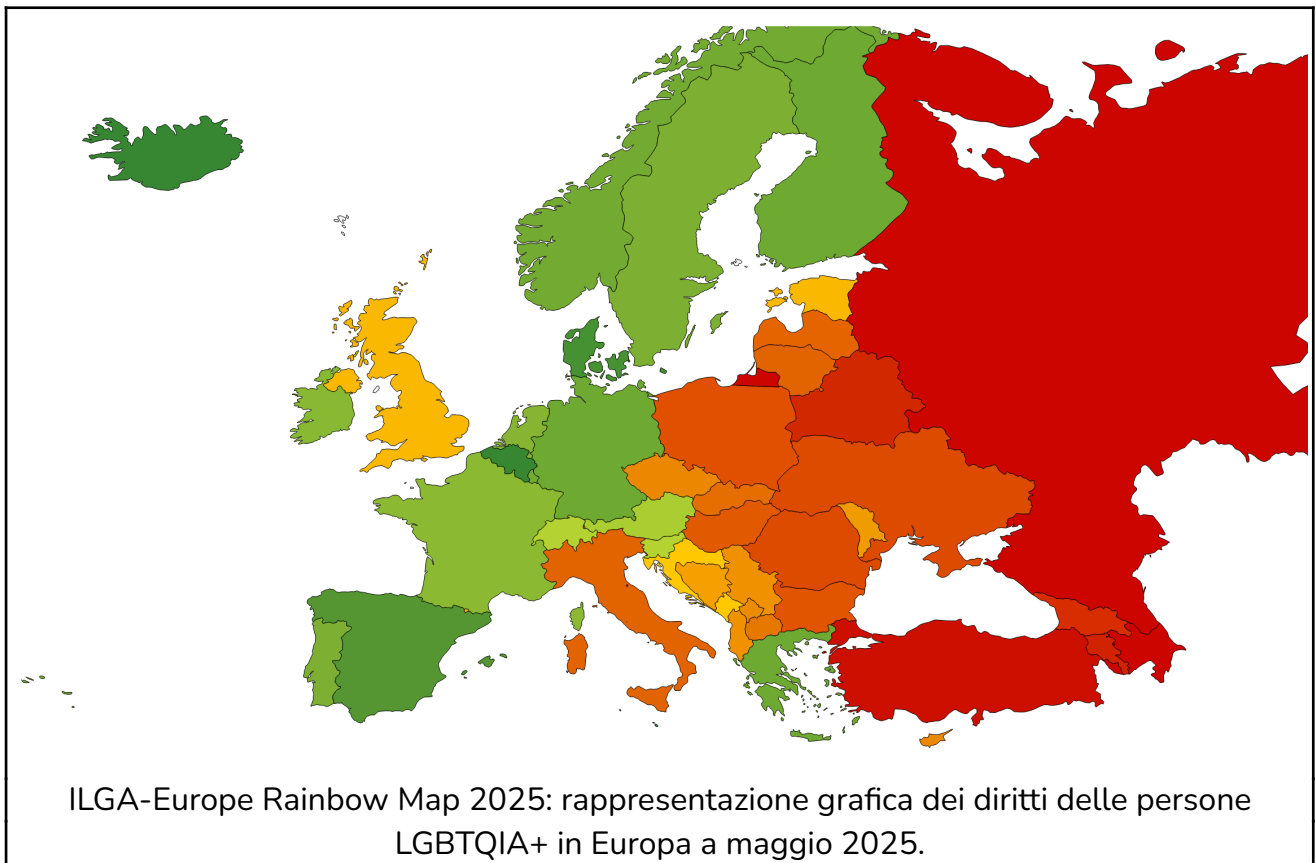
#### **2.1.4. Il report annuale di monitoraggio dei diritti umani per la comunità LGBTQIA+ in Europa**

Ogni anno, in occasione del 17 maggio (Giornata internazionale contro l'omo-bi-transfobia), l'associazione ombrello di tutte le associazioni LGBTQIA+ di Europa e Asia Centrale, ILGA-Europe (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association), pubblica La Rainbow Map, una mappa interattiva che classifica i 49 paesi europei in base alla loro situazione legale e politica in materia di diritti umani per le persone LGBTQIA+. La valutazione assegna un punteggio percentuale, che va da 0% (massime violazioni dei diritti umani) a 100% (rispetto pieno dei diritti umani e uguaglianza).

La mappa analizza le leggi e le politiche dei paesi in sette categorie tematiche:

- Uguaglianza e non discriminazione
- Famiglia (es. unioni civili e matrimoni egualitari)
- Crimini e discorsi d'odio
- Riconoscimento legale di genere
- Integrità corporea intersessuale
- Spazio per la società civile
- Asilo

Purtroppo, l'Italia si sta spostando anno dopo anno verso il fondo della classifica, posizionandosi al 35° posto su 49 paesi europei nel 2025. Le amministrazioni locali possono sollecitare il governo a migliorare questa direzione e, nel frattempo, migliorare la vita delle proprie cittadine e dei propri cittadini.



## 2.2. Il ruolo del Comune come Ente

### 2.2.1. L'obbligo di garantire la non-discriminazione in tutti i servizi erogati.

Il comune, in quanto espressione diretta dello Stato e più vicina ai cittadini e alle cittadine, ha il dovere e la responsabilità di garantire che i principi di uguaglianza e non-discriminazione, sanciti per esempio nell'Articolo 3 della Costituzione, siano rispettati ovunque nei servizi offerti e nell'amministrazione. Questo obbligo si estende a tutti i settori del Comune: dall'anagrafe alla polizia locale, dai servizi sociali a quelli scolastici e culturali.

Garantire la non-discriminazione significa innanzitutto formare il personale affinché utilizzi un linguaggio inclusivo e rispetti l'identità di ogni persona, senza fare distinzioni basate sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sull'espressione di genere. Significa inoltre che le procedure e i regolamenti comunali non devono creare ostacoli impliciti o espliciti per le persone LGBTQIA+. Ad esempio, un ufficio anagrafe deve saper gestire correttamente la rettifica di nome e sesso di una persona trans, mentre i servizi sociali devono saper accogliere senza pregiudizi una famiglia omogenitoriale o un giovane in difficoltà a causa della propria identità.

Il Comune ha il potere e il dovere di essere un esempio di civiltà e rispetto, agendo come un filtro e un presidio contro ogni forma di discriminazione. L'applicazione di questo obbligo non è un atto di cortesia, ma un preciso dovere istituzionale volto a tutelare i

diritti di tutti i cittadini e a rendere la comunità un luogo più sicuro e accogliente per ogni persona.

### 2.2.2. Privacy e gestione dei dati sensibili (GDPR).

La gestione dei dati personali, in particolare quelli sensibili, è un aspetto cruciale per il Comune. Quando si trattano informazioni relative all'orientamento sessuale, all'identità di genere o al percorso di transizione di una persona, è fondamentale agire nel pieno rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) (Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e Regolamento (UE) 2016/679). Queste informazioni rientrano nella categoria dei dati personali "di natura particolare" e godono quindi di una protezione rafforzata.

L'amministrazione comunale ha l'obbligo di garantire che tali dati siano:

- Trattati in modo lecito, corretto e trasparente: Ogni richiesta di dati deve essere giustificata e il cittadino informato chiaramente sul perché le informazioni vengono raccolte.
- Raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime: I dati devono essere usati solo per lo scopo per cui sono stati raccolti (es. per aggiornare i registri anagrafici a seguito di una sentenza di rettifica) e non possono essere diffusi o utilizzati per altri scopi.
- Conservati per un tempo non superiore a quello necessario: I dati devono essere eliminati non appena lo scopo per cui sono stati raccolti viene meno.

È fondamentale che tutti i dipendenti comunali siano formati sulla normativa GDPR e comprendano l'importanza di mantenere la massima riservatezza. La divulgazione non autorizzata di informazioni sensibili può causare un danno significativo alla persona interessata e comportare sanzioni per l'ente. Ad esempio, non si deve fare riferimento al nome o al sesso precedente di una persona trans se non in casi specifici e autorizzati dalla legge. Il personale deve inoltre evitare di conservare documentazione superflua che possa compromettere la privacy del cittadino.

Il rispetto della privacy e la corretta gestione dei dati sensibili non sono solo un obbligo normativo (GDPR), ma anche una misura di sicurezza fondamentale. È essenziale che il personale comunale comprenda che la divulgazione non autorizzata di dati relativi all'orientamento sessuale o all'identità di genere di una persona può esporla a rischi reali e concreti.

L'odio verso le persone LGBTQIA+ è, purtroppo, ancora presente nella società. Sebbene in molti casi si manifesti come semplice pregiudizio, in altri può degenerare in



discriminazioni verbali e azioni violente, che possono avere gravi conseguenze sulla salute psicologica e sull'incolumità fisica della persona.

Una mancanza di rispetto della riservatezza può quindi avere conseguenze gravissime:

- **Danno psicologico:** L'esposizione a insulti e commenti omofobi o transfobici può causare ansia, depressione e altri disturbi psicologici.
- **Rischio fisico:** In casi estremi, la divulgazione di dati sensibili può esporre la persona ad aggressioni, minacce o atti di violenza, mettendo a rischio la sua incolumità.

Pertanto, è cruciale che ogni dipendente agisca con la massima cautela e riservatezza, riconoscendo che la protezione della privacy è un atto di tutela diretta della sicurezza del cittadino.

## 3. Buone Pratiche nei Servizi Comunali

### 3.1. Anagrafe e Stato Civile

#### **3.1.1. Focus sulla carriera alias: cosa è, a chi si applica e come implementarla (uffici comunali, biblioteche, servizi sportivi).**

La carriera alias è una procedura amministrativa interna che consente a una persona transgender di essere riconosciuta e chiamata con il proprio nome d'elezione e con l'identità di genere con cui si presenta socialmente, anche prima che sia avvenuta la rettifica anagrafica tramite sentenza del tribunale. Questa pratica non ha un valore legale esterno, infatti i documenti d'identità rimangono invariati (per un approfondimento specifico si veda il paragrafo 2.1.2), ma garantisce che all'interno dei servizi comunali la persona sia trattata con il dovuto rispetto e dignità, seguendo senza domande l'identità che la persona si attribuisce. L'implementazione di questa misura è un passo cruciale per prevenire situazioni di imbarazzo, disagio e, in alcuni casi, veri e propri atti discriminatori.

Proviamo a immaginare una persona con un aspetto che tradizionalmente viene assegnato a un uomo: capelli corti, barba, jeans e camicia, ma noi sappiamo (al fine di questo esempio) che è una persona trans e i suoi documenti non sono stati rettificati. Sta aspettando il suo turno per un colloquio con una persona dello staff della biblioteca comunale. Se il Comune è in possesso della carriera alias, questa persona verrà convocata con il nome di elezione, con i pronomi che molto probabilmente si adattano al suo aspetto evitando coming out forzati dove in realtà non servono ed evitando il rischio che sia esposto allo scherno delle altre persone presenti: non tutti sono civili e inclusivi.

La carriera alias è rivolta a chiunque abbia intrapreso un percorso di transizione di genere e che, pur non avendo ancora modificato i propri dati anagrafici, viva e si presenti nella società con un'identità di genere diversa da quella assegnata alla nascita. Può essere attivata su richiesta dell'interessato o della interessata e deve essere gestita con la massima riservatezza.

L'adozione della carriera alias richiede un'azione coordinata e la formazione del personale in diversi settori del Comune. Ecco come può essere applicata:

- Uffici Anagrafe, Protocollo e Servizi al Pubblico: Il personale deve essere istruito a creare una nota interna nel sistema che associ il nome d'elezione al nome anagrafico. In tutte le comunicazioni e interazioni dirette con la persona, deve essere sempre utilizzato il nome d'elezione. I moduli e i registri devono prevedere uno spazio per il nome d'elezione.
- Biblioteche Comunali: Le tessere di iscrizione e i registri dei prestiti devono essere aggiornati con il nome d'elezione della persona. Il personale deve essere formato per rispettare questo nome in ogni interazione, garantendo un'esperienza di accesso al servizio che sia inclusiva e non traumatica.
- Servizi Sportivi, Ricreativi e Culturali: L'iscrizione a palestre, piscine, corsi e attività comunali deve essere gestita utilizzando il nome e i pronomi scelti dalla persona. È fondamentale che liste dei partecipanti, badge o altri materiali visibili riportino il nome d'elezione, e che negli spogliatoi e nei bagni venga garantito il rispetto dell'identità di genere della persona, in linea con le migliori pratiche.

La carriera alias non è solo rivolta alle cittadine e ai cittadini che si rivolgono al Comune, ma può essere rivolta anche ai/alle dipendenti del Comune. Aggiornare i tesserini e le forme sulle mail ufficiali, per esempio, permetterebbe alla persona in transizione di poter lavorare più serenamente, senza doversi esporre quotidianamente, un peso che ognuno e ognuna di noi vorrebbe evitare.

La gestione della carriera alias dimostra l'impegno del Comune non solo a rispettare le leggi, ma a farsi promotore di una cultura di accoglienza che va oltre il minimo richiesto, riconoscendo il valore e la dignità di ogni persona.

### **3.1.2. Gestione dei documenti post-rettifica (es. certificati storici).**

Una volta che il tribunale ha emesso una sentenza di rettifica anagrafica, l'Ufficio di Stato Civile del Comune ha l'obbligo di aggiornare gli atti di nascita della persona e di conseguenza tutti i documenti. Questo processo è cruciale e richiede la massima attenzione per garantire la privacy e i diritti del cittadino.

Dal momento della rettifica, tutti i nuovi certificati rilasciati (anagrafici, di residenza, ecc.) devono riportare esclusivamente il nuovo nome e il sesso rettificato. Il nome e il sesso precedenti non devono più comparire in alcun documento ufficiale rilasciato dall'ente.

Una questione particolarmente delicata è la gestione dei certificati storici o di documenti che fanno riferimento a periodi precedenti la rettifica. Per legge, la sentenza di rettifica di sesso e nome ha effetto retroattivo, ovvero riconosce che il nuovo sesso e il nuovo nome

sono quelli che la persona avrebbe dovuto avere sin dalla nascita. Per questo motivo, anche quando si richiedono certificati storici (es. certificato di residenza storico), il Comune è tenuto a rilasciare un documento che riporti il sesso e il nome rettificati, pur specificando la data in cui il nome è stato modificato per via giudiziaria.

La prassi corretta prevede che il Comune non rilasci mai documenti che possano in qualche modo "svelare" l'identità passata della persona, a meno che non ci sia una specifica autorizzazione da parte del cittadino o una richiesta giudiziaria. È fondamentale che il personale sia formato per operare con discrezione e per evitare ogni forma di discriminazione, garantendo che i documenti post-rettifica siano gestiti in modo rispettoso e conforme alla legge.

### **3.1.3. Procedure chiare per le Unioni Civili e la trascrizione di atti esteri (matrimoni, nascite).**

Il Comune è il primo punto di contatto per le persone che intendono unire civilmente la propria relazione o che desiderano trascrivere atti giuridici formati all'estero. La chiarezza e la corretta gestione di queste procedure sono fondamentali per garantire l'accesso ai diritti civili.

#### **Unioni Civili**

Le Unioni Civili si costituiscono con una dichiarazione congiunta delle due persone all'Ufficiale di Stato Civile. La procedura è simile a quella del matrimonio:

- Richiesta di pubblicazione: Le persone interessate devono richiedere la pubblicazione dell'unione civile. Il Comune deve verificare che non vi siano impedimenti legali (come l'esistenza di un'altra unione civile, un matrimonio, o legami di parentela).
- Costituzione dell'unione: Dopo le pubblicazioni, che durano otto giorni, l'unione civile viene costituita in presenza di due testimoni e dell'Ufficiale di Stato Civile. L'atto viene poi iscritto in un apposito registro.

#### **Trascrizione di atti esteri**

Una delle sfide più comuni per i Comuni riguarda la trascrizione di atti di matrimonio o unione civile celebrati all'estero. La legge italiana riconosce gli atti di stato civile formati all'estero, a condizione che non siano contrari all'ordine pubblico. Questo principio è cruciale per le coppie dello stesso sesso che si sono sposate legalmente in un altro paese. Per trascrivere l'atto, i cittadini italiani devono presentare la documentazione necessaria al consolato italiano all'estero o direttamente all'Ufficio di Stato Civile del Comune di residenza in Italia.

Un aspetto delicato è la trascrizione di atti di nascita di figli nati all'estero in famiglie omogenitoriali. La giurisprudenza italiana si è orientata, in molti casi, a riconoscere e

trascrivere gli atti di nascita che indicano entrambi i genitori dello stesso sesso, a tutela del "Interesse Maggiore" del minore, anche se la normativa italiana in materia di adozione e genitorialità non è ancora pienamente allineata. È responsabilità del Comune gestire queste richieste con diligenza e in conformità con gli orientamenti della giurisprudenza, che riconosce i diritti dei minori e delle famiglie.

### **3.2. Politiche Abitative, Sociali e Lavorative**

#### **3.2.1. Inclusione nei bandi e nelle graduatorie (es. alloggi popolari, bonus sociali): evitare discriminazioni.**

Il Comune, in qualità di ente erogatore di servizi e benefici, deve garantire che l'accesso a bandi e graduatorie pubbliche sia libero da qualsiasi forma di discriminazione. Ciò include i bandi per l'assegnazione di alloggi popolari, bonus sociali, contributi economici e altre agevolazioni. È cruciale che le norme che regolano l'accesso a questi servizi non contengano requisiti che possano, direttamente o indirettamente, svantaggiare le persone LGBTQIA+.

Per evitare discriminazioni, l'ente deve:

- Rivedere i requisiti: I bandi non devono fare riferimento a criteri di stato civile o composizione familiare che escludano o penalizzino le unioni civili o le famiglie omogenitoriali. I termini "coniuge" o "marito/moglie" devono essere sostituiti con espressioni neutre come "partner" o "unito civilmente".
- Uniformare i criteri: I criteri di punteggio e le condizioni di accesso devono essere identici per tutte le coppie, a prescindere dal loro orientamento sessuale. Ad esempio, una coppia unita civilmente deve avere gli stessi diritti di una coppia sposata per quanto riguarda i punti aggiuntivi per i figli a carico o le condizioni economiche.
- Formare il personale: Gli operatori degli sportelli devono essere in grado di riconoscere le diverse forme di nucleo familiare e di applicare le procedure in modo imparziale e rispettoso, senza pregiudizi.

L'inclusione nei bandi e nelle graduatorie non è solo una buona pratica, ma un dovere istituzionale che riflette l'obbligo del Comune di garantire parità di trattamento a tutte le cittadine e i cittadini.

#### **3.2.2. Accoglienza e sostegno per persone LGBTQIA+ in situazioni di fragilità o violenza (ad esempio: shelter dedicati).**

Il Comune ha la responsabilità di fornire accoglienza e sostegno a tutte le persone in situazioni di fragilità, prestando particolare attenzione alle esigenze specifiche delle persone LGBTQIA+. Spesso, infatti, l'orientamento sessuale o l'identità di genere possono essere la causa o un fattore aggravante di situazioni di difficoltà, violenza domestica, esclusione familiare o bullismo.

È fondamentale che i servizi sociali e le strutture comunali siano preparati a gestire questi casi con sensibilità e competenza. Ciò include:

- **Formazione specifica del personale:** Gli operatori e le operatrici dei servizi sociali devono essere formati sulle dinamiche di violenza omo-transfobica e sui bisogni specifici delle vittime.
- **Sportelli dedicati:** L'apertura di sportelli di ascolto o di supporto psicologico, anche in collaborazione con associazioni locali, può offrire un primo punto di contatto sicuro.
- **Accoglienza in emergenza:** In caso di emergenza, è necessario garantire un luogo sicuro dove rifugiarsi. La collaborazione con associazioni o la creazione di shelter dedicati (strutture di accoglienza protetta) per le persone LGBTQIA+ può fare la differenza, soprattutto per i giovani allontanati dalle loro famiglie.



L'adozione di un approccio inclusivo e mirato non solo rispetta i diritti umani, ma crea anche una rete di sicurezza essenziale per i membri più vulnerabili della comunità.

Il Comune non è lasciato solo. Associazioni del terzo settore, come Arcigay Varese APS, gestiscono già centri antidiscriminazione, avviati, rodati e già conosciuti dalla comunità. Tali associazioni sono anche in grado di fornire la formazione al personale tramite personale qualificato, che comprende professionisti e professioniste della salute mentale e fisica, nonché del sociale e del socioeducativo.

### **3.2.3. Linee guida interne per il personale (ad esempio: linguaggio inclusivo e rispetto dell'identità di genere in ufficio).**

Il Comune deve dotarsi di chiare linee guida interne per il personale. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, dove ogni dipendente possa sentirsi valorizzato e sicuro, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale o identità di genere. Queste linee guida dovrebbero essere parte della formazione di tutti i nuovi assunti e di aggiornamenti periodici per il personale già in servizio.

I punti chiave da includere sono:

- **Uso di un linguaggio inclusivo:** Il personale dovrebbe utilizzare un linguaggio che rispetti la diversità di genere. Ciò include l'uso di pronomi corretti (chiedendo, se necessario, quali pronomi una persona preferisce) e l'evitamento di generalizzazioni

basate sul genere. Espressioni neutre come "collaboratori", "personale" o "cittadine e cittadini" sono preferibili a termini binari e generici. Questa applicazione permette di evitare l'uso di espedienti, come lo schwa e l'asterisco, che possono portare difficoltà di pronuncia nonché delle difficoltà burocratiche in quanto non riconosciute dalla legislazione italiana. La Lingua Italiana è estremamente varia e strutturata e permette di costruire frasi senza alcun riferimento al genere dei soggetti.



- **Rispetto dell'identità di genere e gestione della transizione:** L'identità di genere di un dipendente va sempre rispettata. Questo significa che la persona deve essere chiamata con il nome che ha scelto (anche se non ancora rettificato anagraficamente) e utilizzando i pronomi corretti. Le linee guida dovrebbero prevedere una procedura chiara per supportare i dipendenti che intraprendono un percorso di transizione di genere, garantendo la massima riservatezza e flessibilità. Ciò include l'aggiornamento della documentazione interna (badge, e-mail, elenchi) e la comunicazione al resto del personale in accordo con la persona interessata. Tutto quanto è possibile applicarlo attraverso una carriera alias interna.
- **Ambiente di lavoro privo di discriminazioni:** Va chiarito che qualsiasi forma di discriminazione, bullismo o molestia basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere non sarà tollerata e comporterà sanzioni disciplinari. Per semplificare questo punto, basti pensare alle normative già in vigore in merito a molestie sessuali e atti di razzismo.

### 3.3. Polizia Locale e Sicurezza

#### 3.3.1. Gestione e segnalazione di atti di odio e discriminazione.

La Polizia Locale ha un ruolo cruciale nella prevenzione e nel contrasto degli atti di odio e della discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. È fondamentale che gli agenti e le agenti siano in grado di riconoscere, registrare e segnalare correttamente questi episodi, che spesso vengono minimizzati o non denunciati per paura o sfiducia. In Italia, sebbene non esista una legge onnicomprensiva in materia, è compito delle Forze dell'Ordine assicurare che ogni persona vittima di violenza



o minaccia riceva la giusta protezione. Le agenti e gli agenti devono essere addestrati a non sottovalutare l'importanza del movente dell'odio e a trattare la vittima con empatia e rispetto, garantendo che le procedure di denuncia siano chiare, accessibili e che la persona si senta al sicuro.

La Polizia Locale può anche avere un ruolo cruciale nella mappatura di questi atti d'odio. L'organo della Presidenza del Consiglio dei ministri, l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale), che si occupa anche di questa tipologia di casistiche, mette a disposizione del cittadino e delle cittadine un portale di segnalazione (<https://unar.it/portale/web/guest/fai-una-segnalazione>) che permette di mappare e tenere sotto controllo l'avanzamento o la regressione di questi atti all'interno della società.

### **3.3.2. Formazione specifica per gli agenti sulla gestione di situazioni complesse (es. identificazione, gestione di manifestazioni).**

Per affrontare le sfide specifiche legate alla comunità LGBTQIA+, è indispensabile una formazione mirata per gli agenti di Polizia Locale. Tale formazione dovrebbe includere:

- Linguaggio e terminologia corretti: Gli agenti devono imparare a usare il linguaggio appropriato, come i pronomi e i nomi d'elezione delle persone transgender, per evitare di generare ulteriore disagio. Ovviamente non si richiede di saperlo a priori, ma appena scoperto lo status della persona con cui stanno interagendo, devono rispettare il loro essere.
- Gestione dell'identificazione: Devono essere istruiti su come gestire l'identificazione di persone transgender, specialmente se i documenti non sono ancora stati rettificati, mostrando sensibilità e rispetto per l'identità di genere della persona.
- Gestione di manifestazioni ed eventi: Gli agenti devono saper gestire con competenza e professionalità eventi come i Pride, garantendo la sicurezza dei partecipanti e la tutela del diritto di manifestare, prevenendo al contempo atti di provocazione o violenza da parte di terzi.

Questa formazione non solo migliora l'operatività, ma contribuisce anche a rafforzare il rapporto di fiducia tra la Polizia e la comunità.

### **3.3.3. Garantire sicurezza e rispetto in strada.**

La presenza della Polizia Locale sul territorio è fondamentale per garantire che lo spazio pubblico sia un luogo sicuro per tutti. Agli agenti spetta il compito di vigilare contro atti di bullismo, molestie o aggressioni che possono avvenire in strada, nei parchi o in prossimità di luoghi di ritrovo. Il ruolo della Polizia non è solo repressivo, ma anche preventivo, agendo come deterrente per chiunque intenda agire con odio o violenza. Avere agenti visibilmente preparati e sensibili alla tematica può incoraggiare le persone LGBTQIA+ a denunciare gli abusi subiti, sapendo di poter contare su un'istituzione che le tutela senza pregiudizi.

## 4. Promozione, Cultura e Spazi Pubblici

### 4.1. Cultura e Informazione

#### 4.1.1. Il ruolo della Biblioteca Comunale (acquisizione di testi sulla storia e la cultura LGBTQIA+).

La biblioteca comunale è un fulcro della vita culturale, un luogo di sapere e di comunità. Per essere inclusiva, deve riflettere la diversità della società che serve. Un modo efficace è l'acquisizione di testi sulla storia e la cultura LGBTQIA+. Questo include non solo saggi e manuali, ma anche romanzi, graphic novel, biografie e libri per l'infanzia che affrontino il tema in modo sensibile e accurato. La presenza di questi materiali contribuisce a educare il pubblico, a sfatare i pregiudizi e a far sentire le persone LGBTQIA+ e le loro famiglie rappresentate e accolte. La biblioteca può inoltre organizzare cicli di lettura, presentazioni di libri e incontri con autori che arricchiscano ulteriormente il dialogo su questi argomenti.



#### 4.1.2. Sostenere e patrocinare eventi a tema (es. Pride, Giornata contro l'Omo-Bi-Transfobia).

Il Comune ha il potere di dimostrare il proprio sostegno alla comunità LGBTQIA+ attraverso il patrocinio e il sostegno attivo di eventi a tema. Eventi come il Pride e la Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (IDAHOBIT, 17 maggio) non sono solo momenti di festa, ma anche occasioni di sensibilizzazione e di rivendicazione di diritti. Patrocinare questi eventi significa riconoscere pubblicamente l'importanza della lotta per l'uguaglianza e inviare un segnale forte a tutta la cittadinanza. Il sostegno può essere di natura logistica, economica o semplicemente simbolica, ma in ogni caso rafforza il legame tra l'amministrazione e la comunità.

Fondamentale è la presenza: un patrocinio spoglio della presenza ufficiale delle istituzioni (per esempio Sindaco/sindaca e Componenti di Giunta con fascia tricolore) che hanno patrocinato è indebolito. L'opinione pubblica può



essere spinta a sminuire l'evento e il messaggio di inclusione e richiesta di diritti perde la sua potenza.

#### **4.1.3. Promozione di iniziative che valorizzino la diversità (cinema, teatro, mostre).**

Oltre agli eventi specifici, il Comune può promuovere attivamente iniziative culturali che celebrino la diversità in senso più ampio. Ciò include l'organizzazione di rassegne cinematografiche, spettacoli teatrali o mostre d'arte che esplorino temi LGBTQIA+. Questi eventi sono un modo potente per stimolare la riflessione e il dialogo, raggiungendo un pubblico più vasto e diversificato rispetto agli incontri mirati. Tali iniziative contribuiscono a normalizzare la presenza e le esperienze delle persone LGBTQIA+ nella vita quotidiana e a dimostrare che la loro cultura e il loro contributo sono parte integrante del tessuto sociale del Comune.

Associazioni locali, come reti intercomunali come la rete RE.A.DY possono aiutare il comune nella creazione di questi eventi.

### **4.2. Scuola, Famiglia e Giovani**

#### **4.2.1. Sostegno ai progetti scolastici di educazione alle differenze e contrasto al bullismo omotransfobico.**

Il Comune ha il dovere di agire in partnership con le scuole del territorio per promuovere l'inclusione. Può sostenere economicamente e patrocinare progetti di educazione alle differenze e al rispetto. L'obiettivo è prevenire e contrastare il bullismo omotransfobico, che spesso ha un impatto devastante sulla vita degli studenti. Questi progetti, gestiti da esperti o associazioni qualificate, possono includere laboratori, incontri e percorsi didattici che sensibilizzano i ragazzi, le famiglie e il personale docente sulle tematiche LGBTQIA+. Promuovere l'accettazione e il rispetto in ambito scolastico non solo crea un ambiente più sicuro, ma contribuisce anche a formare una nuova generazione di cittadine e cittadini più aperti e consapevoli.



Arcigay Varese APS offre tali tipi di percorsi, che comprendono non solo incontri con personale professionale e qualificato (professionisti e professioniste della salute mentale e fisica, nonché del sociale e del socioeducativo) ma anche la possibilità di organizzare incontri con persone volontarie che raccontano la loro storia, il loro vissuto e le loro esperienze.

#### **4.2.2. Sportello di ascolto o counseling per i giovani LGBTQIA+ e le loro famiglie.**

Le persone giovani LGBTQIA+ e le loro famiglie possono trovarsi ad affrontare momenti di particolare fragilità, sia per il processo di accettazione personale che per le reazioni dell'ambiente circostante. Il Comune, attraverso i propri servizi sociali o in collaborazione con il terzo settore, può istituire uno sportello di ascolto o counseling dedicato. Questo servizio deve garantire un ambiente sicuro e confidenziale dove giovani e genitori possano ricevere supporto psicologico, informazioni e orientamento senza alcun pregiudizio. Il servizio deve essere gestito da professionisti formati specificamente sulle tematiche LGBTQIA+, per poter offrire un aiuto efficace e competente.

Anche in questo caso, Arcigay Varese APS, attraverso il Centro arcobaleno può aiutare il Comune a istituire tale servizio.

#### **4.2.3. Il ruolo delle famiglie omogenitoriali e la loro piena inclusione.**

Le famiglie omogenitoriali, composte da genitori dello stesso sesso e dai loro figli, sono parte integrante del tessuto sociale italiano. Sebbene il quadro normativo non abbia ancora garantito una piena equiparazione con le famiglie eterogenitoriali, il Comune ha il dovere di riconoscerle e di assicurarne la piena inclusione in tutti i servizi. Ciò significa, ad esempio, che nei moduli scolastici o per l'accesso ai servizi comunali non dovrebbero essere previsti esclusivamente i termini "padre" e "madre", ma espressioni più inclusive come "genitore", "tutore" o "referente familiare". Garantire pari accesso alle famiglie omogenitoriali nei servizi educativi, sociali e ricreativi è un passo fondamentale per tutelare il benessere dei minori e riconoscere a tutte le persone il diritto di vivere la propria famiglia con dignità.



### **4.3. Spazi e Strutture Comunali**

#### **4.3.1. Rivedere la cartellonistica e la segnaletica per l'uso di un linguaggio neutrale e inclusivo.**

Un Comune inclusivo si riconosce anche dai dettagli. È fondamentale rivedere la cartellonistica e la segnaletica presenti negli uffici e negli spazi pubblici per adottare un linguaggio neutrale e rispettoso della diversità di genere. Questo significa sostituire termini binari e generici come "ufficio signori/signore" con "ufficio cittadine e cittadini" o "personale". Similmente, la segnaletica direzionale può essere resa più inclusiva usando pittogrammi universali o termini non specifici. L'uso di un linguaggio che non presuppone il binarismo di genere è un passo semplice ma potente per far sentire ogni persona riconosciuta e accolta nell'amministrazione.

#### **4.3.2. Bagni e spogliatoi: considerare l'opzione di servizi igienici neutri o la rimozione di cartelli binari.**

La gestione dei bagni e degli spogliatoi pubblici è un'area di particolare attenzione per garantire l'inclusione delle persone transgender e non binarie. La soluzione più efficace è l'introduzione di servizi igienici neutri, accessibili a tutti e tutte, che possono affiancarsi ai bagni tradizionali. Laddove non sia possibile, si può optare per la rimozione dei cartelli che indicano in modo rigido "uomini" e "donne", sostituendoli con segnaletiche più universali o con un'indicazione degli specifici servizi offerti (es. gabinetto, lavabo). Negli spogliatoi, una policy chiara che garantisca a ogni persona di utilizzare la struttura corrispondente alla propria identità di genere è cruciale per prevenire situazioni di disagio o discriminazione.

## **5. Reti, Collaborazioni e Formazione Continua**

### **5.1. Collaborazione con le Associazioni del Territorio**

#### **5.1.1. Mappatura e contatti delle associazioni LGBTQIA+ locali e nazionali e il loro ruolo di supporto e consulenza.**

Collaborare con le associazioni LGBTQIA+ locali e nazionali è un passo cruciale per un'amministrazione che vuole agire in modo efficace e informato. Queste organizzazioni, come Arcigay Varese che opera nella tua città, rappresentano la comunità sul territorio e possiedono una profonda conoscenza delle sue esigenze e problematiche specifiche. La loro esperienza può fornire al Comune un supporto essenziale e una consulenza preziosa.

Un Comune dovrebbe quindi procedere con una mappatura completa delle associazioni attive sul proprio territorio, creando una rete di contatti che possano essere consultati per progetti, eventi o per la gestione di casi specifici. Il loro ruolo è fondamentale per colmare le lacune legislative e offrire servizi che l'ente pubblico, da solo, potrebbe non essere in grado di fornire, come sportelli di ascolto, gruppi di supporto per le famiglie o iniziative di sensibilizzazione.

#### **5.1.2. Istituzione di un Tavolo di Lavoro permanente tra Comune e associazioni.**

Per formalizzare e rendere più solida la collaborazione, è consigliabile istituire un Tavolo di Lavoro permanente tra il Comune e le associazioni LGBTQIA+ del territorio. Questo tavolo serve come un forum ufficiale per il dialogo e la co-progettazione.

I suoi scopi principali sono:

- **Condivisione di informazioni:** Le associazioni possono informare l'amministrazione sui problemi emergenti e sulle necessità della comunità.
- **Co-progettazione:** Il tavolo può lavorare insieme per ideare e implementare politiche, servizi e progetti mirati.
- **Monitoraggio:** Si possono monitorare i progressi delle azioni intraprese e valutare l'impatto delle politiche esistenti.
- **Promozione di eventi:** Si possono coordinare e promuovere insieme eventi e manifestazioni a tema, massimizzandone l'efficacia.

La creazione di questo tavolo dimostra un impegno concreto del Comune e rafforza il senso di fiducia e collaborazione tra l'istituzione e la società civile.

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

La rete RE.A.DY (Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) è una risorsa strategica e un network fondamentale per qualsiasi Comune che voglia agire concretamente per l'inclusione. Non si tratta di una semplice associazione, ma di una vera e propria piattaforma di collaborazione e condivisione.

Aderire alla rete RE.A.DY significa per un'amministrazione locale accedere a un bacino di esperienze e buone pratiche già testate in altre città italiane. Invece di dover ideare da zero politiche e iniziative, i Comuni possono attingere a un'ampia banca dati di progetti di successo, strategie formative per il personale e soluzioni a problemi comuni, come l'implementazione della carriera alias o la gestione di sportelli dedicati.

La rete offre anche un'opportunità di formazione continua e di aggiornamento, con incontri periodici, seminari e tavoli di lavoro a cui partecipano esperti e rappresentanti degli enti membri. Questa collaborazione rafforza la capacità delle amministrazioni di rispondere in modo più efficace e consapevole alle esigenze della comunità LGBTQIA+. Per un Comune, far parte di RE.A.DY non è solo un atto simbolico, ma un impegno pratico a favore di una governance più moderna, inclusiva e attenta ai diritti di tutte le cittadine e i cittadini.

## **5.2. Formazione del Personale Comunale**

### **5.2.1. La necessità di una formazione obbligatoria e periodica per tutti gli uffici.**

Per garantire che le buone pratiche diventino la norma e non un'eccezione, il Comune deve investire nella formazione obbligatoria e periodica di tutto il personale, dagli uffici

amministrativi alla Polizia Locale. Non è sufficiente una singola sessione informativa; è essenziale un percorso di apprendimento continuo che mantenga aggiornate le competenze e la sensibilità dei dipendenti. Questa formazione deve essere vista come una priorità e un investimento per la qualità dei servizi, in quanto un dipendente formato è un dipendente che può interagire con il pubblico in modo corretto, rispettoso e professionale, prevenendo incomprensioni e discriminazioni.

### 5.2.2. Contenuti della formazione (linguaggio, diritto, casi pratici, stereotipi).

Per essere efficace, la formazione deve coprire una vasta gamma di argomenti, mescolando teoria e pratica. I contenuti principali dovrebbero includere:

- Linguaggio e terminologia: Spiegazione del significato di termini come "transgender", "non-binary", "orientamento sessuale" e "identità di genere", con un focus sull'uso di un linguaggio inclusivo e privo di stereotipi.
- Quadro giuridico e normativo: Approfondimento delle leggi e delle sentenze che regolano i diritti LGBTQIA+ (ad esempio, la Legge Cirinnà e la Legge 164/82), per fornire al personale le basi legali per agire correttamente.
- Casi pratici e simulazioni: Utilizzo di esempi concreti per illustrare come affrontare situazioni complesse, come la gestione della carriera alias, la trascrizione di un atto estero o la ricezione di una denuncia per atto di odio.
- Analisi degli stereotipi e dei pregiudizi: Un momento di riflessione critica per identificare e decostruire gli stereotipi inconsci che possono influenzare il comportamento professionale e la relazione con il cittadino.



Le associazioni del territorio, come Arcigay Varese, saranno in grado di organizzare tali corsi di formazione, sapendo dove porre gli accenti giusti in base alla realtà del tessuto sociale locale.

### 5.2.3. Oltre LGBTQIA+: le buone pratiche che aiutano tutti.

Un Comune davvero inclusivo non si limita a raggiungere gli obiettivi prefissati, ma agisce con una visione più ampia. Quando un'amministrazione adotta una buona pratica per rispondere ai bisogni di una parte specifica della popolazione, spesso crea un modello che può essere applicato con successo anche per aiutare un'altra, dimostrando che l'empatia e l'innovazione sono risorse preziose per l'intera comunità.

La carriera alias, che consente a una persona transgender di usare il proprio nome d'elezione per tutelare la propria identità, può essere facilmente adattata per garantire la sicurezza e la privacy di altre categorie di persone vulnerabili, come i testimoni di giustizia. Un testimone o una testimone che entra in un programma di protezione ha bisogno di assumere una nuova identità per la propria incolumità. Tuttavia, la sua identità anagrafica non scompare magicamente dai registri pubblici. Un Comune che ha già implementato un sistema di carriera alias per il personale o per i servizi pubblici può facilmente replicare questa procedura per i testimoni di giustizia. Ciò permetterebbe loro di interagire con gli uffici comunali (biblioteche, servizi sportivi, anagrafe per certificati non ufficiali) utilizzando il loro nome d'alias, senza il rischio che la loro vera identità venga accidentalmente rivelata.

Altro esempio è la creazione di sportelli di ascolto. Sulla strada già descritta nel paragrafo 4.2.2, il Comune potrebbe istituire uno sportello di ascolto per i giovani che soffrono di disturbi alimentari, per i ragazzi e le ragazze vittime di cyberbullismo o per le famiglie che affrontano situazioni di grave disagio sociale. L'esperienza acquisita nella gestione di uno sportello LGBTQIA+, basata sulla non-discriminazione e sulla riservatezza, fornisce un modello replicabile per affrontare altri problemi sociali complessi. Permette di creare servizi mirati che non solo aiutano le singole persone, ma rafforzano anche il tessuto sociale e la capacità del Comune di rispondere in modo proattivo alle diverse fragilità della comunità.

## 6. Conclusione: Verso un Futuro Inclusivo



Con grande soddisfazione, giungiamo alla conclusione di questo vademecum. Speriamo che le informazioni e le pratiche qui illustrate possano diventare un punto di riferimento per la vostra amministrazione.

Il percorso che abbiamo tracciato in questo vademecum non è un punto di arrivo, ma un punto di partenza. Le buone pratiche che abbiamo affrontato, dalla gestione dei dati sensibili alla formazione del personale, dalla collaborazione con le associazioni alla promozione di una cultura della diversità, sono passi concreti verso una società più equa e rispettosa.

L'inclusione non è un concetto astratto, ma un impegno quotidiano che si traduce in azioni tangibili. Le politiche qui suggerite dimostrano che è possibile, e doveroso, superare gli ostacoli culturali e burocratici per garantire a ogni cittadina e cittadino il diritto di sentirsi pienamente parte della comunità.

La lotta contro la discriminazione è in continua evoluzione, così come il linguaggio e la comprensione della comunità LGBTQIA+. Per questo, il vostro impegno deve essere costante e aperto al cambiamento, pronto ad aggiornarsi con l'evolvere della società.

Ringraziamo sentitamente tutti voi per il tempo e l'attenzione dedicati a questa lettura. La vostra disponibilità a intraprendere questo percorso è il segno più tangibile di una volontà di cambiamento.

## 7. Glossario e Contatti Utili

### 7.1. Glossario dei termini

#### A

- **AFAB:** "Assigned Female At Birth", che significa "femmina assegnata alla nascita". Questo termine viene utilizzato per descrivere persone che sono state designate come femmine al momento della nascita in base alle loro caratteristiche fisiche.
- **Afobia:** Paura, avversione irrazionale, disprezzo o discriminazione nei confronti delle persone Agender, Asexuali, Aromatiche.
- **Agender:** Persona che non si identifica con nessun genere.
- **Alleato/a:** Persona eterosessuale e/o cisgender che supporta attivamente i diritti della comunità LGBTQIA+.
- **AMAB:** "Assigned Male At Birth", che significa "maschio assegnato alla nascita". Questo termine viene utilizzato per descrivere persone che sono state designate come maschi al momento della nascita in base alle loro caratteristiche fisiche.
- **Androgino:** Stile o aspetto che combina caratteristiche tipiche sia del genere maschile che femminile.
- **Aromatico:** Persona che prova poca o nessuna attrazione romantica verso gli altri.
- **Asexuale:** Persona che prova poca o nessuna attrazione sessuale verso gli altri.
- **Atto d'odio:** è un crimine o un'aggressione motivata da pregiudizio, intolleranza o odio verso l'orientamento sessuale o l'identità di genere della vittima. Questi atti includono violenza fisica, minacce, molestie verbali o danni a proprietà, e sono spesso volti a intimidire e danneggiare una persona a causa di chi è.

#### B

- **Binarismo di genere:** La convinzione che esistano solo due generi, maschile e femminile, e che corrispondano al sesso assegnato alla nascita.
- **Bifobia:** Paura, avversione o discriminazione nei confronti delle persone bisessuali.
- **Bisessuale:** Persona che prova attrazione romantica e/o sessuale verso più di un genere.

#### C

- **Carriera Alias:** Procedura che permette a una persona trans, in attesa del cambio anagrafico, di utilizzare un nome e un'identità di genere corrispondenti alla propria identità percepita all'interno di un'organizzazione (es. università, ambiente lavorativo, comune).
- **Cisgender:** Persona la cui identità di genere coincide con il sesso assegnato alla nascita. Si contrappone a Transgender
- **Coming Out:** Il processo volontario e personale con cui una persona LGBTQIA+ rivela il proprio orientamento sessuale o identità di genere ad altri. È diverso dall'Outing.
- **Crossdresser:** Persona che indossa abiti associati a un genere diverso da quello con cui si identifica. Non implica necessariamente un'identità trans.

## D

- **Demisessuale:** Persona che prova attrazione sessuale solo dopo aver stabilito un forte legame emotivo con un'altra persona.
- **Discriminazione:** Atto di distinguere o trattare in modo ingiusto una persona o un gruppo, spesso basato sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o su altre caratteristiche personali.
- **Disforia di genere:** Il disagio significativo che una persona trans può provare a causa della discrepanza tra la sua identità di genere e il sesso assegnato alla nascita.

## E

- **Endosessuale:** Persona nata con caratteristiche sessuali (cromosomi, gonadi o genitali) che rientrano nelle tipiche definizioni di maschio o femmina. Si contrappone a Intersessuale
- **Espressione di genere:** Il modo in cui una persona comunica all'esterno la propria identità di genere, attraverso abbigliamento, acconciatura, comportamento, ecc.
- **Eteronormatività:** La convinzione, implicita o esplicita, che l'eterosessualità sia l'orientamento sessuale predefinito o "normale".
- **Eterosessuale:** Persona che prova attrazione romantica e/o sessuale verso persone di un genere diverso dal proprio.

## F

- **Famiglia Omogenitoriale:** Famiglia dove la coppia di genitori è composta da persone e dello stesso sesso.

## G

- **Gay:** Uomo che prova attrazione romantica e/o sessuale verso altri uomini. Spesso usato come termine generico per indicare l'omosessualità.
- **Genere fluido (Genderfluid):** Persona la cui identità di genere non è fissa, ma può cambiare nel tempo.
- **Genere non binario (Non-Binary):** Persona che non si identifica esclusivamente come uomo o donna.

## I

- **IDAHOBIT:** International Day Against HOmophobia, BIphobia and Transphobia, Giornata internazionale contro omofobia, bifobia e transfobia. Istituita nel 2004, ricorre ogni anno il 17 maggio. È riconosciuta dall'Unione Europea e dall'Organizzazione della Nazioni Unite (ONU)
- **Identità di genere:** Il senso interiore e profondo di una persona di essere uomo, donna, entrambi o nessuno dei due. È una percezione personale, che non dipende dal sesso assegnato alla nascita.
- **Intersessuale:** Persona nata con caratteristiche sessuali (cromosomi, gonadi o genitali) che non rientrano nelle tipiche definizioni di maschio o femmina. Si contrappone a Endosessuale

- **Intersexofobia:** Paura, avversione irrazionale, disprezzo o discriminazione nei confronti delle persone intersessuali.

## K

- **Kinky:** Si riferisce a pratiche o desideri sessuali considerati al di fuori della "norma" o del sesso convenzionale. Sostituisce e comprende termini sessualizzati e stigmatizzati come BDSM e Feticismo.

## L

- **LGBTQIA+:** Acronimo che raggruppa le principali identità all'interno della comunità: Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer, Intersessuali, Asessuali, con il "+" a indicare tutte le altre identità e orientamenti.
- **Lesbica:** Donna che prova attrazione romantica e/o sessuale verso altre donne.
- **Lesbofobia:** Paura, avversione irrazionale, disprezzo o discriminazione nei confronti delle persone lesbiche.

## M

- **MSM:** È un acronimo che significa "Maschi che fanno Sesso con Maschi". Usato in ambiente medico per indicare due persone con sesso biologico maschile che fanno sesso tra loro.

## N

- **Non-Binary:** Persona che non si riconosce nella classificazione di genere binaria maschi/femmina o uomo/donna. Può essere compreso nel termine ombrello "Trans"

## O

- **Omofobia:** Paura, avversione irrazionale, disprezzo o discriminazione nei confronti delle persone omosessuali. Può include anche la bifobia, la transfobia con il termine Omo-bi-transfobia. Oppure anche Lesbofobia, Afobia e intersexofobia con il termine Omo-Bi-Lesbo-Trans-Intersexo-Afobia.
- Omo-Bi-Lesbo-Trans-Intersexo-Afobia: Vedi omofobia.
- Omo-bi-transfobia: vedi omofobia.
- **Orientamento sessuale:** L'attrazione emotiva, affettiva e/o sessuale di una persona verso altre persone.
- **Outing:** Il processo involontario, forzato e, a volte, violento con cui una persona rivela l'orientamento sessuale o identità di genere di una persona senza il suo esplicito consenso. È diverso dal Coming Out.

## P

- **Pansessuale:** Persona che prova attrazione romantica e/o sessuale verso gli altri indipendentemente dalla loro identità di genere o sesso.
- **Poliamore:** pratica consensuale e consapevole di avere più di una relazione intima, romantica, affettiva o sessuale con persone diverse, con l'esplicito accordo di tutti i partner coinvolti.
- **Pride:** Manifestazione o evento che celebra l'identità e l'orgoglio LGBTQIA+ e protesta contro la discriminazione.

- **Pronomi:** Parole che si usano per riferirsi a una persona al posto del nome (es. lui/lei, ma anche loro, se una persona si identifica come non binaria).

## Q

- **Queer:** Termine ombrello usato da chi non si riconosce nelle categorie binarie di genere o orientamento sessuale. Storicamente un insulto, è stato riappropriato dalla comunità.
- **Questioning:** processo di esplorazione della propria identità sessuale.

## R

- **Rettificazione anagrafica:** Il processo legale in Italia per cambiare il nome e il sesso sui documenti ufficiali di una persona transgender.
- **Reversibilità:** Termine usato per descrivere un diritto pensionistico che viene garantito al partner in caso di decesso, esteso anche alle unioni civili in Italia.

## S

- **Sesso biologico:** Le caratteristiche anatomiche, genetiche e ormonali di una persona alla nascita (maschio, femmina, intersessuale).
- **Sessismo:** Discriminazione o pregiudizio basato sul sesso o sul genere di una persona.
- **Stereotipo di genere:** Generalizzazione semplificata e rigida su come le persone dovrebbero comportarsi, agire o apparire, basata sul loro genere.

## T

- **Transfobia:** Paura, avversione o discriminazione nei confronti delle persone transgender.
- **Transgender:** Persona la cui identità di genere non corrisponde al sesso assegnato alla nascita. Si contrappone a Cisgender
- **Transizione:** Il processo, che può essere sociale (cambiamento di nome, pronomi, abbigliamento) o medica (ormoni, interventi), attraverso cui una persona transgender afferma la propria identità di genere.

## U

- **Unioni civili:** Unione legalmente riconosciuta tra due persone dello stesso sesso, che conferisce gli stessi diritti e doveri del matrimonio civile in diverse aree, come successione e previdenza. In Italia sono regolamentate dalla legge 20 maggio 2016, n. 76 – “Legge Cirinnà”

## V

- **Vergogna interiorizzata:** Sentimento di vergogna o disprezzo verso il proprio orientamento sessuale o identità di genere, spesso dovuto a messaggi sociali negativi.

## 7.2. Contatti Utili

### 7.2.1. Associazioni, Enti e Link.

| Nome dell'ente           | Contatti  |
|--------------------------|---|
| Arcigay Varese APS       |  Piazza 26 Maggio, 14 -21100 Varese<br> +39 0332 184 4640<br> varese@arcigay.it<br> <a href="https://www.arcigayvarese.it">https://www.arcigayvarese.it</a>   |
| Segnalazione Atti D'Odio | <br><a href="https://unar.it/portale/web/guest/fai-una-segnalazione">https://unar.it/portale/web/guest/fai-una-segnalazione</a>  |
| Rete RE.A.DY             |  Città di Torino – Segreteria nazionale RE.A.DY<br>Via Corte d'Appello, 16<br> +39 011 011 24040 – 24041 – 24042<br> ready@comune.torino.it<br> <a href="https://www.reteready.org">https://www.reteready.org</a> |

### 7.2.2. Riferimenti normativi e non per approfondimenti.

1. Legge 20 maggio 2016, n. 76 – “Legge Cirinnà” sulle Unioni Civili  
[https://www.gazzettaufficiale.it/atto/vediMenuHTML?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2016-05-21&atto.codiceRedazionale=16G00082&tipoSerie=serie\\_generale&tipoVigenza=originario](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/vediMenuHTML?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2016-05-21&atto.codiceRedazionale=16G00082&tipoSerie=serie_generale&tipoVigenza=originario)
2. Legge 14 aprile 1982, n. 164 – Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso  
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1982/04/19/082U0164/s>
3. Legge 25 giugno 1993, n. 205 – Legge Mancino  
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1993/06/26/093G0275/sq>
4. Legge 13 ottobre 1975, n. 654 – Legge Reale  
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1975/12/23/075U0654/sq>
5. La Costituzione della Repubblica Italiana – Articolo 3  
<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/principi-fondamentali/articolo-3>
6. Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
7. ILGA-Europe Rainbow Map  
<https://rainbowmap.ilga-europe.org>
8. Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – Codice della Privacy  
[https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie\\_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2003-07-29&atto.codiceRedazionale=003G0218](https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2003-07-29&atto.codiceRedazionale=003G0218)
9. Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (Testo rilevante ai fini del SEE)  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?qid=1757537419689&uri=CELEX%3A32016R0679>

**LOAD**



REALIZZATO DA

IN COLLABORAZIONE CON



REALIZZATO NELL'AMBITO DI

FINANZIATORI



Cofinanziato  
dall'Unione europea

*Il contenuto di questa pubblicazione rappresenta l'opinione degli autori che ne sono esclusivamente responsabili. Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili per le informazioni che contiene né per l'uso che ne venga fatto. Analogamente non possono ritenersi responsabili ActionAid International Italia E.T.S. e Fondazione Realizza il Cambiamento.*

© 2025 Arcigay Varese APS