



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



STRATEGIA NAZIONALE LGBT+ 2022 – 2025

per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni

per orientamento sessuale e identità di genere

Indice

Premessa

1. Il contesto

- Il quadro di riferimento
- La Strategia europea per l'uguaglianza delle persone LGBT+
- I dati statistici
- L'azione dell'Italia sul piano internazionale per la promozione dei diritti delle persone LGBT+

2. Il percorso verso la Strategia nazionale

- Il dialogo sociale: il Tavolo di Consultazione permanente per i diritti LGBT+
- I rapporti con le istituzioni
- La Governance
- Le risorse

3. Gli assi prioritari di intervento: obiettivi e azioni

- LAVORO e WELFARE
- SICUREZZA
- SALUTE
- EDUCAZIONE/FORMAZIONE/SPORT
- CULTURA/COMUNICAZIONE/MEDIA
- DATA BASE/MONITORAGGIO/VALUTAZIONE
- Azioni in corso di realizzazione/già realizzate coordinate da UNAR

Premessa

La Strategia nazionale LGBT+, in coerenza con le convenzioni internazionali, le indicazioni dell'Unione Europea e il nostro dettato costituzionale, costituisce lo strumento per rafforzare la tutela dei diritti delle persone LGBT+ e promuovere la parità di trattamento e la non discriminazione nell'ottica della piena inclusione di tutte le persone.

Frutto di un percorso ampiamente condiviso con la società civile e le istituzioni, la Strategia nazionale prevede la pianificazione di obiettivi strategici e azioni concrete declinate in ambiti prioritari, secondo un approccio mainstreaming.

Il documento rappresenta l'imprescindibile impegno del nostro Paese per assicurare a tutte le persone LGBT+ la piena uguaglianza, sia con azioni specifiche sia con interventi di più ampia portata, che possano produrre un cambiamento culturale scardinando stereotipi e pregiudizi.

1. IL CONTESTO

• Il quadro di riferimento

Nel processo di affermazione dei diritti delle persone LGBT+ è stato fondamentale il ruolo delle istituzioni europee che pongono il principio della parità di trattamento e non discriminazione come principio fondamentale per la realizzazione di una società aperta, coesa, inclusiva e sostenibile.

Negli anni l'impegno sulle tematiche LGBT+ è andato rafforzandosi e si è concretizzato nell'adozione da parte dell'Unione Europea di provvedimenti vincolanti per gli Stati Membri quali le direttive e di strumenti di soft law quali risoluzioni, raccomandazioni e *policy documents* per l'introduzione negli ordinamenti di specifiche tutele per i soggetti a rischio di discriminazione. Contestualmente, importante è stato il ruolo della giurisprudenza delle Corti di Giustizia Europee e l'impegno del Consiglio d'Europa

Il divieto di discriminazione è chiaramente espresso sia nel **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)**, che stabilisce che l'Unione mira in tutte le sue attività a combattere la discriminazione sulla base di diversi fattori, incluso l'orientamento sessuale, prendendo gli opportuni provvedimenti (artt. 10 e 19), sia **nell'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali**.

La **direttiva 2000/78/CE**, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, recepisce nell'ordinamento italiano con il D.lgs. n. 216 del 9 luglio 2003, nel ribadire il diritto universale di tutti all'uguaglianza davanti alla legge e alla protezione contro le discriminazioni quale diritto universale, è finalizzata a rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento mediante il contrasto delle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale in ambito lavorativo.

A livello europeo, sono state rilevanti le **Linee guida** per la promozione e la tutela dell'esercizio di tutti i diritti umani da parte di lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali adottati dal Consiglio europeo il 24 giugno 2013 (11153/13) e le Conclusioni del Consiglio europeo del 16 giugno 2016 con cui si invitano *“gli Stati Membri a rafforzare e continuare a sostenere l'azione dei meccanismi istituzionali, inclusi gli enti nazionali per le pari opportunità, che sono strumenti essenziali per la non discriminazione delle persone LGBT+”,* nonché ad *“agire per combattere la discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere”*.

Numerose sono anche le **Risoluzioni**, adottate nel tempo dal Parlamento europeo, tra cui si segnala la Risoluzione del 4 febbraio 2014 sulla *Road Map* dell'UE contro l'omofobia e la discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere, che invita la Commissione europea, gli Stati membri e le agenzie competenti a collaborare alla definizione di una politica globale pluriennale per la tutela dei diritti fondamentali delle persone LGBT+ e individua i temi e gli obiettivi prioritari.

La **“List of actions per promuovere l'uguaglianza LGBT+”**, adottata dalla Commissione europea nel 2016, rappresenta un quadro articolato di impegni per gli Stati membri. Dalla sua pubblicazione, la Commissione ha intrapreso diversi tipi di azioni, che vanno dal supporto agli SM per migliorare l'attività legislativa alle iniziative di sensibilizzazione e di scambio di buone pratiche.

Con la **Risoluzione del 14 febbraio 2019** adottata dal Parlamento europeo sul futuro della *List of actions LGBT+*, il Parlamento europeo invita la Commissione, tra l'altro, a garantire che ai diritti delle persone LGBT+ sia attribuita priorità nel suo programma di lavoro per il periodo 2019-2024 e a rafforzare la

cooperazione tra le diverse DG nei settori in cui dovrebbero essere integrati i diritti delle persone LGBT+, quali l'istruzione e la sanità, ad adottare un nuovo documento strategico per promuovere la parità per le persone LGBT+, a coinvolgere le organizzazioni della società civile nell'elaborazione del suo futuro elenco di azioni per far progredire l'uguaglianza delle persone LGBT+, a integrare una prospettiva intersettoriale nei suoi futuri lavori sui diritti delle persone LGBT+.

Inoltre, in considerazione del fatto che da ricerche, indagini e relazioni emerge che la discriminazione in pubblico, l'incitamento all'odio e i reati di odio nei confronti delle persone LGBT+ sono in aumento in tutta l'UE, in violazione dei diritti fondamentali delle persone LGBT+, il Parlamento europeo il 18 dicembre 2019 ha approvato la **Risoluzione sulla discriminazione in pubblico e sull'incitamento all'odio nei confronti delle persone LGBTI**, con cui, nel condannare ogni forma di discriminazione e violenza basata sull'orientamento sessuale, l'identità di genere o le caratteristiche sessuali, incoraggia la Commissione europea a presentare un programma che garantisca parità di diritti e opportunità a tutti i cittadini nel rispetto delle competenze degli Stati membri e a monitorare l'adeguata trasposizione e attuazione della legislazione dell'UE pertinente in materia di persone LGBT+.

Il 14 febbraio 2019 il Parlamento europeo ha approvato la prima **Risoluzione sui diritti delle persone intersessuali**, con cui, oltre a condannare le violenze e i trattamenti non consensuali a cui le persone intersex sono esposte, invita gli SM ad assumere impegni per garantire la non discriminazione e combattere la stigmatizzazione.

Con la Risoluzione dell'11 marzo 2021 il Parlamento europeo ha proclamato **l'Unione europea come zona di libertà per le persone LGBTIQ**, considerato che tutti gli Stati membri hanno assunto obblighi e doveri, nel quadro del diritto internazionale e dei trattati dell'Unione, quanto al rispetto, alla garanzia, alla tutela e all'applicazione dei diritti fondamentali e che la lotta contro le disuguaglianze nell'UE è una responsabilità condivisa che richiede un impegno congiunto e azioni a tutti i livelli di governo e che il regresso nei confronti delle persone LGBT+ è spesso accompagnato da un più ampio deterioramento della situazione della democrazia, dello Stato di diritto e dei diritti fondamentali.

Inoltre, tra i documenti a livello internazionale ed europeo in materia di uguaglianza delle persone LGBT+ che invitano gli Stati a dotarsi di un quadro giuridico adeguato a garantire la parità di trattamento e nel contempo ad attivare politiche specificamente finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni, occorre menzionare **la Raccomandazione Rec CM2010(05) del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa** agli Stati membri sulle misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere (adottata il 31 marzo 2010), in attuazione della quale l'Italia ha elaborato la prima Strategia Nazionale LGBT (2013-2015), adottata con D.M. del 19 aprile 2013, che ha rappresentato uno strumento di supporto delle politiche nazionali e locali nella materia in questione, nel rispetto degli obblighi assunti a livello internazionale ed europeo.

A livello nazionale, si segnalano la legge **14 aprile 1982, n.164**, in materia di rettificazione di attribuzione di sesso e la **Legge 20 maggio 2016, n. 76** che regola le unioni civili tra persone dello stesso sesso. Vanno poi richiamate le **sentenze n. 32 e n. 33 del 2021**, con le quali la **Corte costituzionale** torna a pronunciarsi in materia di tutela dei diritti del minore rispetto a coppie formate da persone dello stesso sesso. Nella sentenza n. 32/2021, la Consulta ricorda che *“serve, ancora una volta, attirare su questa materia eticamente sensibile l'attenzione del legislatore, al fine di individuare, come già auspicato in passato, un «ragionevole punto di equilibrio tra i diversi beni costituzionali coinvolti, nel rispetto della dignità della persona umana» (sentenza n. 347 del 1998)”*. Contestualmente, *“auspica una disciplina della materia che, in maniera organica, individui le modalità più congrue di riconoscimento dei legami affettivi stabili del minore”*. Conclude sottolineando come, in tale ambito, *“non sarebbe più tollerabile il protrarsi dell'inerzia legislativa, tanto è grave il vuoto di tutela del preminente interesse del minore”*. Nella sentenza n. 33/2021, la Corte costituzionale ribadisce come spetti al legislatore la *“ormai indifferibile individuazione delle soluzioni in grado di porre rimedio all'attuale situazione di insufficiente tutela degli interessi del minore”*.

• **La Strategia europea per l'uguaglianza LGBTIQ 2020 – 2025**

Il 12 novembre 2020 la Commissione europea ha presentato la prima Strategia dell'UE per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020 – 2025, come annunciato dalla Presidente von der Leyen nel suo discorso sullo stato dell'Unione 2020, al fine di intensificare il proprio impegno per realizzare l'uguaglianza, la parità di trattamento e la non discriminazione. La Strategia si basa sulla visione di un'Europa in cui le persone, nel rispetto delle differenze, sono uguali e libere di vivere pienamente la propria vita indipendentemente dal proprio orientamento sessuale, identità/espressione di genere o caratteristiche sessuali. La Commissione intende adottare un **approccio mainstream**, integrando la lotta contro le discriminazioni LGBT+ in tutte le politiche dell'UE.

La Strategia adotta un approccio intersezionale¹, in considerazione del fatto che spesso la discriminazione è multidimensionale e “solo un **approccio intersezionale** può aprire la strada a cambiamenti sostenibili e rispettosi nella società”.

Si tratta di un importante documento sulla base del quale gli SM sono invitati ad adottare piani di azione strategici, tenendo conto delle buone pratiche esistenti.

La Strategia fissa una serie di obiettivi chiave, suddivisi in **quattro pilastri**, da conseguire entro il 2025:

1. Combattere la discriminazione nei confronti delle persone LGBTIQ	2. Garantire l'incolumità delle persone LGBTIQ	3. Costruire società inclusive per le persone LGBTIQ	4. Guidare la lotta a favore dell'uguaglianza delle persone LGBTIQ nel mondo
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Applicazione e miglioramento della protezione giuridica contro la discriminazione ▶ Promuovere l'inclusione e la diversità sul luogo di lavoro ▶ Lotta alle disuguaglianze nell'istruzione, nella sanità, nella cultura e nello sport 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rafforzare la protezione giuridica delle persone LGBTIQ contro i reati generati dall'odio, l'incitamento all'odio e la violenza ▶ Rafforzare le misure per combattere l'incitamento all'odio online contro le persone LGBTIQ e la disinformazione ▶ Segnalazione di reati generati dall'odio anti-LGBTIQ e scambio di buone pratiche ▶ Proteggere e promuovere la salute fisica e mentale delle persone LGBTIQ 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Garantire i diritti delle persone LGBTIQ in situazioni transfrontaliere ▶ Migliorare la protezione giuridica delle famiglie arcobaleno in situazioni transfrontaliere ▶ Migliorare il riconoscimento delle identità transgender e non binarie e delle persone intersessuali ▶ Promuovere un contesto favorevole per la società civile 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rafforzare l'impegno dell'UE per le questioni LGBTIQ in tutte le sue relazioni esterne

Gli Stati membri sono incoraggiati a costruire e a sviluppare i propri piani d'azione sulla parità LGBT+ basandosi sulle migliori pratiche esistenti, con l'obiettivo di contrastare la discriminazione e la violenza nei confronti delle persone LGBT+.

La Commissione europea monitorerà regolarmente l'attuazione delle azioni delineate nella Strategia e presenterà una revisione intermedia nel 2023.

In questo contesto si colloca la Strategia nazionale LGBT+ che l'Italia intende adottare.

¹ Ai sensi dell'articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), "[n]ella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere definisce l'"intersezionalità" come uno "strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e i modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche". Questa definizione si applica allo stesso modo a qualsiasi forma di discriminazione.

- **I dati statistici**

Da numerose indagini internazionali, condotte sia dalle istituzioni sia dalla società civile, emerge che la discriminazione nei confronti delle persone LGBT+ richiede che siano messe in campo politiche efficaci per garantire la parità di trattamento e il rispetto dei diritti umani.

L'indagine speciale **Eurobarometro 2019** "Discriminazione nella UE", ha analizzato il grado di accettazione sociale delle persone LGBT+ negli Stati Membri e la percezione delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere. In termini generali l'indagine ha messo in evidenza un miglioramento nell'accettazione delle persone LGBT+ nell'Unione Europea, ma permangono notevoli differenze tra gli Stati membri. I dati relativi all'Italia si collocano sotto la media europea per quanto riguarda ad esempio la percentuale di persone che ritengono che le persone gay e lesbiche debbano avere gli stessi diritti delle persone eterosessuali, pari al 68% a fronte di una media UE del 76%; il 59% considera che non vi sia nulla di male nella relazione affettiva fra due persone dello stesso sesso contro il 72% della media europea; il 43% concorda sul fatto che le persone transgender dovrebbero poter modificare i propri documenti civili in modo che corrispondano alla propria identità di genere a fronte di una media UE del 59% e solo il 37% è d'accordo con l'indicazione di un "terzo genere" sui documenti pubblici a fronte della media UE del 46%.

Nel **Rainbow Report** - Rapporto annuale sullo stato dei diritti in 49 Paesi del continente europeo e dell'Asia centrale, elaborato da Ilga Europe, una delle maggiori associazioni internazionali che curano e monitorano i diritti delle persone LGBT+ in Europa, l'Italia è risultata al 35° posto, confermando con un indice pari al 23% (di fatto stabile) nessun miglioramento per quanto riguarda l'avanzamento dei diritti delle persone LGBT+. La Rainbow map di ILGA analizza la situazione delle persone LGBT+ nei diversi paesi dal punto di vista della situazione giuridica e politica sulla base di sei categorie tematiche: uguaglianza e non discriminazione, famiglia, crimini d'odio e discorsi d'odio, riconoscimento legale del genere e integrità fisica, spazio per la società civile, asilo.

Il **Rapporto dell'Agenzia dell'Unione Europea** per i diritti fondamentali (Fra), che ha riguardato un'indagine online condotta tra il maggio e il luglio 2019 nei 27 Stati membri della Ue, nel Regno Unito, in Macedonia del Nord e in Serbia, evidenzia che la situazione in Italia denota un contesto improntato sulla paura di dimostrare in pubblico la propria affettività: il 62% delle persone intervistate evita di prendere per mano la persona amata e il 30% dichiara di evitare di frequentare alcuni luoghi specifici per paura di subire aggressioni. Solo il 39% del campione italiano esprime liberamente la propria identità LGBT+, a fronte di una media europea del 47%. Il 23% degli intervistati dichiara di aver subito discriminazioni sul posto di lavoro e il 32% ha dichiarato di aver subito almeno un episodio di molestia nell'anno precedente all'indagine e l'8% un episodio di aggressione fisica nei 5 anni precedenti. Solo il 16% del campione ha dichiarato di aver denunciato questi episodi alle forze dell'ordine, mettendo in evidenza il fenomeno dell'under-reporting, mentre l'8% (contro una media europea del 33%) degli intervistati ha espresso fiducia nel reale impegno delle istituzioni pubbliche.

- **L'azione dell'Italia sul piano internazionale per la promozione dei diritti delle persone LGBT+**

La lotta contro ogni forma di intolleranza e discriminazione nei confronti delle persone LGBT+, rappresenta una **priorità dell'azione internazionale dell'Italia in materia di tutela e promozione dei diritti umani**.

Aderendo nel 2008 alla prima **Dichiarazione dell'Assemblea Generale ONU su "diritti umani, orientamento sessuale e identità di genere"**, l'Italia ha assunto l'impegno politico di promuovere i diritti umani di tutte le persone, indipendentemente dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere. A questo fine, l'Italia sostiene le pertinenti risoluzioni del Consiglio Diritti Umani (CDU) delle Nazioni Unite, a cominciare da quelle che hanno istituito nel 2016, e rinnovato nel 2019 per altri 3 anni, il **mandato dell'Esperto Indipendente sulle questioni relative all'Orientamento Sessuale e all'Identità di Genere (SOGI)**, che ha il compito di valutare l'attuazione da parte degli Stati degli obblighi internazionali in materia, individuando modalità appropriate per prevenire e combattere la violenza e la discriminazione basate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere.

In linea con la **Strategia Europea per l'Eguaglianza LGBTI 2020-2025** ed in particolare con l'**impegno dell'Unione Europea** a rafforzare il proprio ruolo trainante a livello globale nel proteggere l'universalità

e l'indivisibilità dei diritti umani per tutti senza discriminazioni, incluse le persone LGBT+, l'Italia contribuisce alla promozione e alla tutela dei diritti delle persone LGBT+ nel resto del mondo attraverso la propria attività diplomatica e di sensibilizzazione, sia nei fori multilaterali (Unione Europea, Nazioni Unite, Consiglio d'Europa, OSCE, ecc.), sia nelle relazioni bilaterali con i Paesi terzi, nonché partecipando a **iniziative e coalizioni informali dedicate a questo fine**, quali:

- lo “**UN LGBTI Core Group**” (dal 2017), gruppo interregionale che oggi conta 33 Stati, istituito a New York nel 2008 per promuovere in ambito ONU i temi della lotta alla discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale e della tutela dei diritti delle persone LGBT+, proteggendole in particolare da discriminazioni e violenze;

- il “**Global Equality Fund**” (GEF), fondo intergovernativo, istituito nel 2011 dagli Stati Uniti, per il finanziamento di progetti volti a tutelare i diritti delle persone LGBT+;

- la “**Equal Rights Coalition**” (ERC), piattaforma di cooperazione internazionale di cui sono oggi membri 42 Paesi, fondata nel 2016 con l'obiettivo di tutelare e promuovere i diritti delle persone LGBT+ nel mondo, attraverso lo scambio di informazioni e buone prassi, il coordinamento dell'azione internazionale, dichiarazioni pubbliche e iniziative diplomatiche, alle quali gli Stati della coalizione aderiscono su base volontaria.

L'Italia solleva regolarmente, con apposite raccomandazioni, la tematica della decriminalizzazione dell'omosessualità e della lotta alle discriminazioni e violenze di cui sono vittime le persone LGBT+ nei Paesi terzi nell'ambito della **Revisione Periodica Universale (UPR) del CDU**, esercizio di monitoraggio “tra pari” della situazione dei diritti umani che ha luogo tre volte all'anno a Ginevra, al quale si sottopongono a turno, tendenzialmente ogni quattro anni, tutti gli Stati membri dell'ONU. A propria volta l'Italia, nel contesto dell'ultimo ciclo di UPR cui si è sottoposta (novembre 2019), ha ricevuto dagli altri Stati diverse raccomandazioni relative alla necessità di intensificare gli sforzi per combattere la discriminazione, i discorsi d'odio e gli atti di violenza, anche domestica, nei confronti delle persone LGBT+, promuovere campagne di sensibilizzazione, anche attraverso l'adozione di una apposita strategia.

La cooperazione allo sviluppo italiana ha predisposto Linee Guida sull'uguaglianza di genere e l'empowerment di donne, ragazze e bambine (https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2021/10/LLGG_GENDER_XWEB.pdf), sottoposte all'approvazione definitiva nella prossima riunione del Comitato interministeriale per la Cooperazione allo Sviluppo – CICS. Queste includono al cap. 2.6. l'impegno, nell'ambito della cooperazione allo sviluppo, ad azioni volte a sostenere la capacità delle persone LGBT+, di prendere decisioni sulla famiglia, di fare scelte di carattere economico, di avere voce e influenza politica nella società.

Per rafforzare ulteriormente l'azione e il ruolo dell'Italia nella tutela dei diritti umani delle persone LGBT+ a livello internazionale, il Ministro degli Affari Esteri e della Cooperazione internazionale ha nominato un **Inviato Speciale per i diritti umani delle persone LGBTIQ+ nel mondo**. L'Inviato Speciale coordinerà l'azione del Ministero degli Affari Esteri per la tutela e la promozione dei diritti delle persone e delle comunità LGBT+ e la lotta contro ogni forma di discriminazione, con particolare attenzione al tema della depenalizzazione dell'omosessualità nel mondo.

2. IL PERCORSO VERSO LA STRATEGIA NAZIONALE LGBT+

Il dialogo sociale: il Tavolo di Consultazione permanente per i diritti LGBT+

A seguito dell'Avviso di manifestazione di interesse pubblicato in data 17 febbraio 2020, è stato istituito con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 13 maggio 2020 il Tavolo di consultazione permanente per la tutela dei diritti delle persone LGBT+, composto da 66 associazioni di settore.

Il Tavolo, presieduto dall'Autorità politica, si è riunito in sessione plenaria il 26 maggio 2020. L'incontro ha rappresentato un importante momento di dialogo e confronto con le associazioni, durante il quale sono emerse istanze e proposte per migliorare la condizione delle persone LGBT+ nel Paese. Proprio in questa occasione la Ministra ha lanciato la proposta di adozione di una nuova Strategia nazionale LGBT+ per combattere le discriminazioni mediante un programma di azioni concretamente realizzabili che investono i principali ambiti della vita delle persone: il lavoro e il welfare, la salute, la sicurezza e le carceri, l'educazione, la formazione e lo sport, la cultura e la comunicazione, mediante un processo condiviso con le associazioni, le istituzioni ai vari livelli, le parti sociali, sindacali e datoriali, e tutti gli stakeholder.

Nei mesi di luglio e settembre 2020 si è svolta la consultazione in videoconferenza dei Gruppi di lavoro delle associazioni LGBT+ sui seguenti Assi prioritari:

- **LAVORO e WELFARE**
- **SICUREZZA**
- **SALUTE**
- **EDUCAZIONE/FORMAZIONE/SPORT**
- **CULTURA/COMUNICAZIONE/MEDIA**
- **DATA BASE/MONITORAGGIO/VALUTAZIONE**

Sono stati svolti 12 incontri in modalità videoconferenza, coordinati dall'UNAR, da cui sono emerse le proposte indicate a seguire.

Ogni Asse prioritario è stato declinato in Obiettivi e Azioni.

Il 12 marzo 2021 si è svolta la seconda riunione in sessione plenaria del Tavolo LGBT+, presieduto dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, che ha visto l'ampia partecipazione delle associazioni LGBT+. In tale occasione sono state rappresentate le principali tematiche emerse nei gruppi di lavoro e condivisi gli obiettivi della Strategia.

In data 1 dicembre 2021, all'esito dei lavori del tavolo tecnico con le istituzioni a vario titolo coinvolte, è stata convocata la riunione delle associazioni del Tavolo LGBT+, coordinata dall'UNAR, per la condivisione della bozza finale di Strategia.

I rapporti con le Istituzioni

Contestualmente al dialogo con le associazioni di settore, sono stati avviati i contatti con le istituzioni, a vario titolo coinvolte, per un percorso di collaborazione e condivisione finalizzato a creare una sinergia operativa e programmare iniziative comuni negli specifici ambiti di interesse. Con lettera a firma della Ministra Bonetti è stata richiesta la disponibilità dei Ministri e degli altri soggetti

istituzionali a partecipare alla Cabina di regia e l'indicazione di un referente tecnico per il tavolo operativo coordinato dall'UNAR.

In data 7 aprile 2021 si è riunita la Cabina di Regia, presieduta dalla Ministra per le Pari Opportunità e la famiglia, per condividere il percorso finalizzato all'adozione della Strategia Nazionale pluriennale per la tutela dei diritti delle persone LGBT+, in raccordo con la Strategia Europea per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025. Sono intervenuti all'incontro i rappresentanti ai più alti livelli delle istituzioni centrali competenti, i referenti della Conferenza delle Regioni, dell'UPI, dell'ANCI e della Rete READY, che hanno confermato la disponibilità a partecipare ad un percorso di collaborazione e di condivisione per dare corso a una sinergia operativa e programmare iniziative comuni.

Il 23 giugno 2021 si è svolto l'incontro del Tavolo tecnico coordinato dall'UNAR composto dai referenti tecnici individuati dalle diverse amministrazioni coinvolte, nel corso del quale è stato presentato il percorso di costruzione della Strategia ed è stata illustrata la prima bozza di documento per la condivisione degli obiettivi e delle azioni, richiedendo alle amministrazioni coinvolte di far pervenire contributi, proposte di modifica, integrazioni. La bozza integrata è stata successivamente condivisa.

La Cabina di Regia del 15 dicembre 2021, presieduta dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, ha rappresentato lo step finale, in vista dell'adozione del documento.

Amministrazioni coinvolte		
A livello centrale	<u>Ministeri</u> Giustizia Interno Istruzione Università e Ricerca Cultura Salute Pubblica amministrazione Lavoro e politiche sociali Economia e Finanze Affari esteri Affari europei Politiche giovanili Sport	
A livello regionale e locale	Conferenza delle regioni UPI ANCI Rete READY	

La Governance

L'elaborazione di una Strategia nazionale e la sua attuazione richiedono un sistema di Governance complesso multilivello e multiattoriale, in un'ottica di network, sia per la condivisione di obiettivi strategici sia per la realizzazione delle azioni previste, coinvolgendo le amministrazioni pubbliche nazionali, regionali e locali, le reti di amministrazioni, la società civile e i diversi stakeholders.

Occorre, infatti, prevedere un'azione sinergica dei diversi soggetti pubblici e privati coinvolti, in quanto la Strategia nazionale LGBT+ si pone come strumento di azioni di sistema in grado di promuovere e favorire l'affermazione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze, contribuendo alla costruzione di una società aperta, coesa e sostenibile.

Cabina di regia

È convocata e presieduta dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia. È composta dai Ministri o loro delegati a diverso titolo coinvolti nella tutela dei diritti delle persone LGBT+, dai Presidenti o loro delegati della Conferenza delle Regioni, dell'Unione delle Province Italiane (UPI), dell'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI), della Rete RE.A.DY. Individua le linee strategiche e le priorità delle politiche di parità di trattamento delle persone LGBT+ sviluppate dalla Strategia nazionale.

Tavolo Tecnico

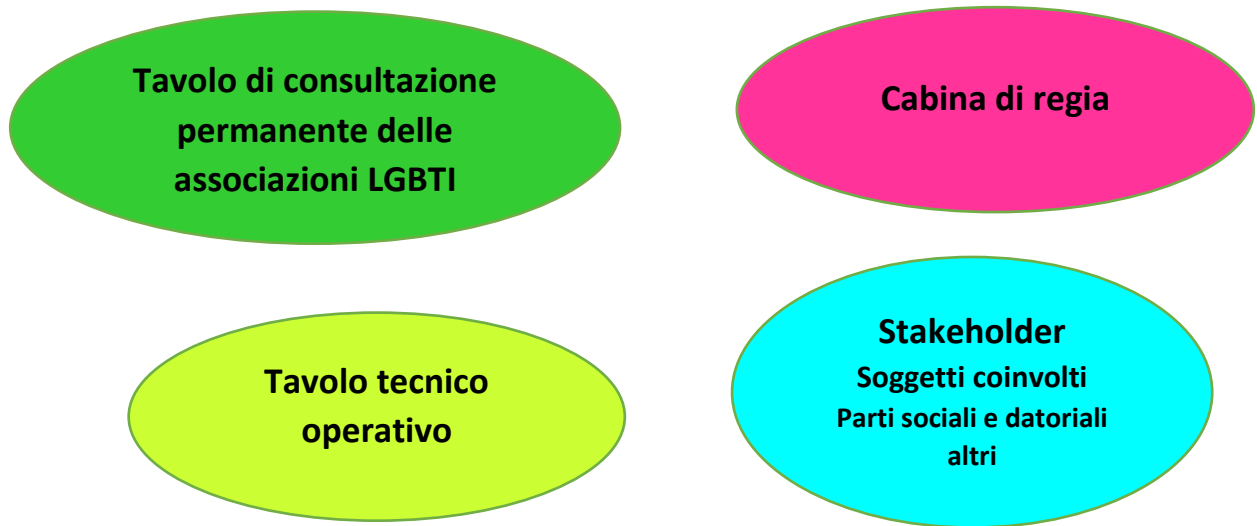
È coordinato dall'UNAR. È composto dai referenti tecnici delle amministrazioni della Cabina di Regia. Individua gli obiettivi, le azioni, gli strumenti operativi della Strategia nazionale LGBT+, tenuto conto delle indicazioni e delle proposte delle associazioni di settore componenti del Tavolo di consultazione permanente per la tutela dei diritti delle persone LGBT+.

Tavolo di consultazione permanente per la tutela dei diritti LGBT+

È il principale strumento di confronto e dialogo con la società civile. È un organo consultivo istituito con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 13 maggio 2020, che lo presiede. È composto da 66 associazioni di settore che hanno risposto ad un Avviso di manifestazione di interesse. Il Tavolo è un organismo partecipativo finalizzato all'elaborazione di proposte ed azioni per contrastare le discriminazioni e promuovere un clima di rispetto della dignità delle persone LGBT+ e la cultura delle differenze. Opera mediante sessioni plenarie, convocate e presiedute dall'Autorità Politica, e gruppi di lavoro tematici coordinati dall'UNAR. Possono partecipare ai lavori del Tavolo, qualora si ravvisi la necessità, esperti e rappresentanti di altre associazioni, con specifiche competenze nelle tematiche relative al contrasto delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+.

Stakeholders/Soggetti coinvolti

Il processo di costruzione e attuazione della Strategia è condiviso con i diversi stakeholders, il cui ruolo è fondamentale per la piena realizzazione delle azioni. Il confronto con i diversi soggetti a livello nazionale e/o territoriale potrà prevedere anche la sottoscrizione di Protocolli di intesa ad hoc, sulla base di specifici ambiti di competenza. Tra i soggetti coinvolti, si indicano ad es. le parti sindacali e datoriali, gli ordini professionali (Ordine dei Giornalisti ecc.), il Consiglio Nazionale Forense, la Consigliera Nazionale di Parità.



Attuazione e monitoraggio della Strategia

L'attuazione della Strategia sarà condivisa con i vari livelli istituzionali territoriali che alla stessa concorrono e in coerenza con le buone prassi eventualmente già attive sui territori.

In particolare, con riferimento agli ambiti ricadenti nelle materie attribuite alla competenza esclusiva e/o concorrente delle Regioni ma anche più in generale con riguardo alle azioni che abbiano una ricaduta territoriale, saranno attivati momenti di confronto e condivisione con le Regioni e gli altri Enti Locali, anche attraverso gli organismi all'uopo istituiti in seno alle Conferenze Stato-Regioni e Unificata.

Le Regioni e gli Enti Locali concorrono, ciascuno per la propria competenza, alla definizione degli strumenti di indagine e rilevazione sul fenomeno delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+ ed alla costruzione di un sistema di monitoraggio e valutazione degli obiettivi e delle azioni della Strategia, anche sulla base di esperienze già in essere a livello territoriale le quali dovranno essere valorizzate e ricollegate alle azioni di livello centrale.

Risorse economiche

Le azioni della Strategia saranno finanziate sia con fondi ordinari (DPO – UNAR, altre amministrazioni centrali) sia da fondi europei (in particolare PON Inclusion).

SCHEDE OBIETTIVI E AZIONI PER ASSE PRIORITARIO

LAVORO/WELFARE

Contesto di riferimento

Principali riferimenti normativi internazionali e nazionali.

La Risoluzione del Consiglio d'Europa (2048) 2015 del 22 aprile 2015 sulla «Discriminazione contro le persone transgender in Europa» che invita gli Stati membri ad adottare una serie di misure in materia di contrasto alle discriminazioni verso le persone transgender, tra cui: [...] attivare iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte a ogni professionista che venga a contatto con persone transgender, circa i loro bisogni.

La Risoluzione 1728 (2010) dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, del 29 aprile 2010, sulla discriminazione basata sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, che invita gli Stati membri ad attivarsi affinché, tra l'altro: [...] sia garantito alle persone transgender l'accesso [...] al lavoro e in generale, la tutela dei diritti fondamentali.

La Direttiva 2006/54/CE di attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (Rifusione), al Considerando 3 chiarisce: «La Corte di giustizia ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne [...] si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso».

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

Il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro» che introduce il divieto di discriminazioni - dirette, indirette, ma anche sotto forma di molestie e di ordine di discriminare - in ragione dell'orientamento sessuale (oltre che della religione e delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età) per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, sia nell'ambito pubblico, sia nel settore privato, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione.

La Convenzione OIL 190 e la Raccomandazione 206 del 2019, recepite dal nostro ordinamento il 12 gennaio 2021, sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro promuovono un'ampia protezione contro violenza e molestie con particolare attenzione a coloro che sono più vulnerabili o in situazioni di maggiore vulnerabilità, quali le donne, le persone LGBT+, ecc. I soggetti protetti dal nuovo strumento includono tutte le lavoratrici, i lavoratori e le altre persone nel mondo del lavoro.

Si richiama, infine, **la Risoluzione dell'OIL, adottata il 17 giugno 2021**, per una ripresa post pandemica incentrata sulla persona, inclusiva, sostenibile e resiliente.

In osservanza degli standard internazionali funzionali a garantire un'adeguata promozione e protezione dei diritti umani, ed in particolare in attuazione dei principi guida delle nazioni Unite in materia di Business and Human Rights, l'Italia ha adottato il Secondo Piano Nazionale di azione su Impresa e diritti umani 2021 – 2026.

Dati a supporto delle politiche di diversity management.

I dati più aggiornati e significativi provengono dal rapporto dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) “A long way to go for LGBTI equality” (La lunga strada da percorrere per l'uguaglianza delle persone LGBTI), che presenta i risultati di un'indagine online condotta dall'Agenzia tra il maggio e il luglio 2019 nei 27 stati membri della Comunità europea, nel Regno Unito, in Macedonia del Nord ed in Serbia. Il rapporto parla di circa 140.000 persone dai 15 anni in su che si identificano come gay, lesbiche, trans e/o intersex. Il rapporto è stato realizzato sulla base di racconti ed esperienze condivise dagli interessati compilando un questionario. I dati relativi all'Italia mostrano che il 62% dei partecipanti non manifesta in pubblico la propria affettività. Le discriminazioni sul mondo del lavoro interessano il 23% dei partecipanti. Il 32% ha raccontato di aver subito almeno un episodio di molestia nell'anno precedente. Dalla indagine sul territorio italiano è emersa la percezione di un generale peggioramento delle condizioni di vita della comunità LGBT+, raccontando di un aumento del pregiudizio e dell'intolleranza. Il dato di segno positivo da sottolineare è che l'Italia è uno dei 15 Paesi OCSE in cui esiste almeno un'indagine statistica rappresentativa a livello nazionale dove è presente una domanda sulla autodefinizione come eterosessuale, omosessuale o bisessuale. L'Italia, analogamente alla maggior parte dei Paesi OCSE, non raccoglie ancora informazioni sulla quota di persone transgender nella popolazione adulta. Tale ultima circostanza impone l'implementazione dell'attività di ricerca e di elaborazione dati sull'argomento.

L'indagine svolta da Istat, in collaborazione con UNAR, relativa ad “Accesso al lavoro, condizioni lavorative e discriminazioni sul lavoro delle persone LGBT+ e sulle *diversity policies* attuate presso le imprese”, finanziata con le risorse del PON Inclusione 2014 – 2020 e pubblicata l'11 novembre 2020, ha presentato i principali risultati sulle misure di *diversity management* che sono state realizzate dalle imprese italiane con almeno 50 dipendenti dell'industria e dei servizi. Al 2019, soltanto il 5,1% delle imprese con almeno 50 dipendenti (pari a oltre mille imprese) ha adottato almeno una misura ulteriore rispetto a quanto già stabilito per legge, volta a favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+. Tra queste misure si ricordano: eventi formativi rivolti al top management e ai lavoratori sui temi legati alle diversità LGBT+; iniziative di promozione della cultura d'inclusione e valorizzazione delle diversità LGBT+; misure ad hoc per i lavoratori transgender; permessi, benefit e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+. La quota d'impresе cresce all'aumentare della loro dimensione: dal 4,4% nel caso di 50-499 dipendenti al 14,6% per le imprese di dimensioni maggiori².

La seconda parte dell'indagine condotta dall'ISTAT, in collaborazione con UNAR, nel 2020-2021 è stata dedicata alle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ rivolta alle persone in unione civile o che si sono unite civilmente in passato (ma che non lo sono più per scioglimento dell'unione civile o per decesso del partner). Gli esiti dell'indagine, pubblicati nel marzo 2022, hanno messo in evidenza che tra quanti dichiarano un orientamento omosessuale o bisessuale e sono occupati o ex-occupati, il 26% dichiara che il proprio orientamento ha rappresentato uno svantaggio nel corso della propria vita lavorativa in almeno uno dei tre ambiti considerati (carriera e crescita professionale, riconoscimento e apprezzamento, reddito e retribuzione). Il 40,3% riferisce, in relazione all'attuale o ultimo lavoro svolto, di aver evitato di parlare della vita privata per tenere

²<https://unar.it/portale/documents/20125/117570/Il+Diversity+Management+per+le+diversit%C3%A0+LGBT%2B+%282019%29.pdf/7d26f850-b1e8-b05f-c715-57023aa09a03?t=1644424971466>

nascosto il proprio orientamento sessuale (41,5% tra le donne, 39,7% tra gli uomini). Una persona su cinque afferma di aver evitato di frequentare persone dell'ambiente lavorativo nel tempo libero per non rischiare di rivelare il proprio orientamento sessuale.

Circa sei persone su dieci hanno sperimentato almeno una micro-aggressione, tra quelle rilevate, nell'attuale (per gli occupati) o ultimo lavoro svolto (per gli ex-occupati)³.

La cultura del diversity management pone l'attenzione sulla relazione organizzazione-persona in funzione del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

È stata definita come la cultura "dell'approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi". (Luca Solari, Ordinario di Organizzazione aziendale presso l'Università degli Studi di Milano).

Tale approccio ha consentito di superare la tendenza prevalente nell'organizzazione aziendale di annullare le differenze e le diversità.

Negli ultimi anni è nato un approccio alla persona all'interno e lo studio delle risorse umane parla di "gestione delle diversità".

La Strategia nazionale LGBT+ in ambito lavorativo è quindi rivolta a promuovere una diversa cultura organizzativa.

Obiettivi	Azioni
<p>Diffondere la cultura del lavoro fondata sulla inclusione promuovendo strategie aziendali che migliorino le condizioni lavorative.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promozione di strategie aziendali capaci di migliorare le condizioni di lavoro e di aumentare l'efficacia e l'efficienza organizzativa delle aziende, valorizzando i talenti individuali, mediante processi inclusivi e di valorizzazione delle differenze. ✓ Diffusione della cultura del diversity management oltre che nelle realtà aziendali di grandi dimensioni, anche nelle piccole e medie realtà produttive nazionali e presso C.A.F., sindacati, ordini professionali. ✓ Promuovere nell'ambito del diversity management la formazione del personale delle aziende addetto alla selezione dei/delle candidati/e, per superare gli ostacoli all'accesso nel mondo del lavoro da parte delle persone LGBT+ in cerca di occupazione. ✓ Favorire lo scambio di buone pratiche in materia di inclusione lavorativa delle persone LGBT+ tra realtà aziendali. ✓ Promozione e diffusione delle Linee Guida ONU "Standard di condotta delle aziende per l'inclusione delle persone LGBT" anche attraverso il Piano d'Azione Nazionale su Impresa e Diritti Umani". ✓ Elaborazione e diffusione di misure per l'inclusione e il benessere socio-lavorativo dei/delle lavoratori/lavoratrici LGBT+, con il

³ <https://unar.it/portale/documents/20125/117570/Indagine+ISTAT-UNAR+2020-2021.pdf/0c65df84-b51a-c2e5-7704-c4f8cd07e95b?t=1648568675000>

	<p>coinvolgimento delle associazioni e dei Ministeri competenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Promozione dell'accesso alle misure di welfare aziendale per i genitori <i>same sex</i>, mediante l'inserimento nei contratti lavorativi (previsione di congedi parentali ordinari e straordinari, disciplina dei casi di malattie dei figli, assistenza ai figli disabili). ✓ Favorire l'inserimento negli accordi integrativi di clausole relative a: <ul style="list-style-type: none"> - prevenzione degli abusi e delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+; - rispetto delle diversità e interventi per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda; - condivisione delle informazioni e scambio di esperienze, confronto ed integrazione fra il personale.
<p>Promuovere l'inclusione lavorativa delle persone transgender.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promozione di percorsi di formazione e riqualificazione professionale per persone transgender. ✓ Promozione dell'autoimprenditorialità delle persone transgender. ✓ Promozione di misure per l'accesso al lavoro dipendente delle persone transgender, anche mediante incentivi alle aziende, borse lavoro o tirocini professionalizzanti. ✓ Realizzazione di iniziative specifiche di incontro domanda/offerta attraverso career day dedicati alle persone transgender.
<p>Sviluppare azioni di promozione e valorizzazione di buone pratiche in materia di inclusione socio-lavorativa delle persone LGBT+, mediante il coinvolgimento degli stakeholder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sottoscrizione di protocolli d'Intesa e accordi di collaborazione tra l'UNAR e le parti sociali e datoriali per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo. ✓ Coinvolgimento degli organismi regionali e provinciali del lavoro (ITL, Centro per l'Impiego) e delle agenzie per il lavoro nelle iniziative di formazione. ✓ Valorizzazione delle aziende virtuose in materia di responsabilità sociale d'impresa per quanto concerne l'inclusione e il DM, mediante la previsione di un sistema di certificazione (SA-8000). ✓ Redazione di vademecum antidiscriminazione in ambito lavorativo da diffondere tra i lavoratori e datori di lavoro, al fine di favorire una maggiore informazione sui comportamenti da contrastare e quelli da adottare. ✓ Promozione dell'adozione di codici di condotta antidiscriminatoria in azienda in relazione all'accesso all'occupazione e al rapporto di lavoro.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promozione di percorsi di formazione per aziende e parti sociali. ✓ Promozione di politiche positive per l'implementazione di quanto previsto da direttive e raccomandazioni europee e internazionali. ✓ Promozione della Carta della diversità e rafforzamento della partnership, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e la Consiglieria nazionale di Parità. ✓ Promozione delle tematiche di diversità e inclusione anche mediante la previsione di specifiche premialità per le Pari Opportunità/D&I sul luogo di lavoro e di un Osservatorio volto a monitorare la situazione italiana e a supportare l'implementazione di politiche D&I nelle organizzazioni. ✓ Rafforzamento delle iniziative di prevenzione e promozione realizzate dal personale ispettivo degli Uffici territoriali e mirate alla sensibilizzazione dei principali operatori del mercato del lavoro sulle tematiche delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, sia nella fase di accesso che in quella di svolgimento dei rapporti di lavoro, anche con riguardo alla tutela delle categorie più vulnerabili di lavoratori e lavoratrici, mediante accertamenti in relazione alla corretta applicazione della disciplina in materia di parità di trattamento e di divieto di discriminazioni. ✓ Promozione di forme di supporto all'autoimprenditorialità, da realizzare con altre Amministrazioni competenti.
<p>Promuovere azioni di prevenzione e contrasto alle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+ nell'ambito lavorativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inserimento nei contratti collettivi nazionali di lavoro di norme antidiscriminatorie che contengano un espresso riferimento alle persone LGBT+. ✓ Previsione di linee guida volte a favorire la corretta applicazione del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216: "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", con particolare attenzione alla fase di selezione del personale secondo procedure trasparenti e formalizzate. ✓ Promuovere l'applicazione non discriminatoria della normativa in materia di lavoro.

SICUREZZA

Contesto

I dati relativi alla discriminazione e alla violenza nei confronti delle persone LGBT+ mettono in evidenza la necessità di mettere in campo azioni ad hoc e strumenti adeguati per prevenire e contrastare il fenomeno, favorendone l'emersione.

La tutela delle persone LGBT+, per un efficace contrasto alla discriminazione e alla violenza, richiede la realizzazione di percorsi di formazione per tutti gli operatori del settore Sicurezza: personale di polizia e amministrativo, operatori dei centri di accoglienza sul tema del contrasto alle discriminazioni.

Si evidenzia inoltre la necessità di implementazione e realizzazione dei centri di ascolto e accoglienza delle persone LGBT+ vittime di discriminazione omo-lesbo-bi-transfobica e/o comunque in condizioni di fragilità o di disagio sociale, anche al fine di favorire l'emersione del fenomeno stesso.

Sono state rilevate due questioni specifiche in tema sicurezza, relative alle persone rifugiate/richiedenti asilo e alle persone in condizione di restrizione della libertà, riscontrandosi problematiche peculiari alle quali vanno date risposte mirate. In merito ai rifugiati/richiedenti asilo LGBT+, oltre alla previsione di formazione del personale delle Commissioni Territoriali e del personale delle strutture di accoglienza per migranti e richiedenti asilo, si evidenzia la necessità di predisposizione di strumenti di divulgazione dei diritti e di linee guida oltre all'implementazione dei centri a loro destinati.

Per quanto attiene invece la condizione delle persone LGBT+ private della libertà sono emerse problematiche inerenti soprattutto la tutela della salute psico/fisica e, nello specifico, la cura nelle strutture penitenziarie e la somministrazione dei farmaci ormonali per le persone transgender.

Obiettivi	Azioni
Prevenire e contrastare le discriminazioni e la violenza nei confronti delle persone LGBT+, mediante percorsi di formazione per tutti gli operatori del sistema sicurezza (personale di polizia, personale amministrativo), operatori centri accoglienza) con il coinvolgimento di enti pubblici e/o privati e dei Ministeri competenti.	<ul style="list-style-type: none">✓ Attivazione di percorsi di formazione specifici per il personale delle Forze dell'Ordine con il coinvolgimento dell'OSCAD e di enti pubblici e/o privati, anche mediante la cd. "testimonianza diretta".✓ Attivazione di percorsi di formazione specifici per il personale delle Commissioni Territoriali e del personale delle strutture di accoglienza per migranti e richiedenti asilo LGBT+.✓ Predisposizione di strumenti di divulgazione dei diritti delle persone LGBT+: minori, migranti, detenuti etc..

<p>Promuovere la protezione e tutela delle persone LGBT+ vittime di violenza omolesbotransfobica o in condizioni di fragilità, in particolare dei giovani LGBT+, mettendo a disposizione spazi e competenze per prevenire e/o gestire comportamenti omofobici e transfobici.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposizione di strumenti per favorire l'emersione del fenomeno della violenza omolesbotransfobica. ✓ Realizzazione/implementazione di strutture di accoglienza per persone LGBT+ in condizioni di fragilità, in particolare persone vittime di omolesbotransfobia e, in particolare, giovani vittime di omolesbotransfobia, anche al fine favorire la riconciliazione familiare. ✓ Promozione di una rete nazionale di strutture di accoglienza (centri contro le discriminazioni e case di accoglienza) per persone LGBT+ vittime di discriminazione e violenza o in condizioni di vulnerabilità, ai fini del coordinamento degli interventi. ✓ Predisposizione di linee guida nazionali per le strutture di accoglienza per persone LGBT+. ✓ Implementazione del protocollo di intesa tra UNAR e CNF per supportare l'accesso alla Giustizia delle persone vittime di discriminazione in difficoltà. ✓ Monitoraggio e implementazione dei centri di accoglienza per persone migranti e richiedenti asilo LGBT+. ✓ Valutazione di strutture idonee all'accoglienza di persone detenute LGBT+ in misure alternative. ✓ Attivazione di percorsi di formazione per tutti gli operatori del diritto. ✓ Promozione di ricerche sul fenomeno migratorio legato alla discriminazione delle persone LGBT+. ✓ Monitoraggio e diffusione di buone prassi.
<p>Promuovere la tutela della salute all'interno delle strutture penitenziarie, con particolare attenzione alle persone transgender.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Favorire la realizzazione di Gruppi di auto-mutuo-aiuto per le persone LGBT+ detenute all'interno delle strutture carcerarie. ✓ Garantire la possibilità di poter somministrare la cura ormonale alle persone in transizione secondo la propria prescrizione medica. ✓ Realizzazione di strumenti informativi sui diritti delle persone LGBT+ in carcere, con particolare riguardo alle persone Transgender. ✓ Predisposizione e adozione di linee guida nazionali sul trattamento delle persone LGBT+ nelle carceri, con particolare riguardo alla salute.
<p>Promuovere la tutela dei minori vittime di violenza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzazione di piani di intervento integrati rivolti alla tutela dei minori LGBT+ sottratti alla famiglia anche al fine di garantire il loro processo di scolarizzazione.

SALUTE

Contesto

- **Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE) del 13 dicembre 2007** — versione consolidata (GU C 202 del 7.6.2016), artt. 8, 9 e 19 che si riferiscono alla lotta contro la discriminazione fondata sul sesso e alla protezione della salute umana;
- **Regolamento (CE) n. 1567/2003 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 luglio 2003**, sul sostegno alle politiche e alle azioni riguardanti la salute e i diritti riproduttivi e sessuali nei paesi in via di sviluppo;
- **Regolamento (CE) n. 851/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004**, con il quale si crea un Centro europeo per la prevenzione e il controllo delle malattie;
- **Regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006**, che istituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere;
- **L. n. 164/1982** Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso;
- **L. n. 135/90** Piano di interventi urgenti in materia di prevenzione e lotta all'AIDS;
- **L. n. 3/2018, art. 3**, Applicazione e diffusione della Medicina di Genere nel Servizio Sanitario Nazionale.

Il numero delle persone transgender in Italia è in costante aumento: sulla base dei dati disponibili ricavati dalle persone che si rivolgono ai centri clinici per il percorso di affermazione di genere si stima che ad oggi si tratti dello 0,5-1% della popolazione generale contro una diffusione dello 0,002-0,005% negli anni '80. Tuttavia il mondo transgender, come anche in generale le persone LGBT+, proprio sul versante “salute” soffre ancora oggi di criticità.

Uno studio della Harvard Chan School of Public Health di Boston del 2019 evidenzia che il 57% delle persone LGBT+ ha fatto esperienza almeno una volta di discriminazioni legate all'orientamento sessuale, anche sul fronte dell'assistenza medica, il 53% di micro-aggressioni, il 51% di molestie sessuali, il 51% di violenza, il 34% di molestie riguardanti l'uso dei servizi igienici. Un adulto LGBT+ su sei ha inoltre riferito di evitare i servizi sanitari a causa delle discriminazioni.

Dal rapporto britannico dal titolo *Raising the equality flag. Health inequalities among older LGBT people in the UK* (una revisione della letteratura in materia di salute della popolazione LGBT+ con più di 50 anni di dati, coordinato dalla University College London (UCL) e dall'Università di Cardiff) si è poi constatato che gli anziani della comunità LGBT+ sono considerati a maggior rischio di malattie croniche. Hanno mediamente più difficoltà ad accedere all'assistenza sanitaria che si occupa in modo appropriato della propria identità sessuale, per la loro difficoltà a parlare della propria identità sessuale con il personale sanitario, e al contempo sono meno in grado di evitare l'omo/transfobia negli ambienti di cura rispetto alla comunità generale.

In relazione al tema della salute delle persone LGBT+ si segnala la necessità di formazione per tutto il personale sanitario: infermieri, medici di medicina generale e altri medici specialisti, con attenzione all'accoglienza della persona LGBT+ e all'informazione e alla sensibilizzazione attraverso l'ideazione e realizzazione di campagne volte a prevenire le malattie sessualmente trasmissibili.

Si è riscontrata anche una carenza di dati e strumenti specifici: è emersa, quindi, la necessità di avviare una attività di monitoraggio sul territorio nazionale e, parallelamente, è stata rilevata la necessità di un incremento di strutture specializzate che consentano anche un facile e maggiore accesso delle persone alle cure, ivi comprese quelle ormonali.

L'intervento sul piano della salute, per essere efficace e completo, dovrebbe prevedere il coinvolgimento del mondo dell'associazionismo e di tutti gli attori Istituzionali, mediante la creazione di tavoli di lavoro su tematiche specifiche.

Obiettivi e azioni

Obiettivi	Azioni
Implementare gli strumenti informativi per l'accesso alla salute delle persone transgender.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementazione del portale informativo nazionale INFOTRANS.IT, nell'ambito del PON Inclusione. ✓ Coordinamento tra il Tavolo di lavoro LGBT+ e l'ISS. ✓ Monitoraggio dei consultori che offrono servizi per persone LGBT+.
Prevenire e contrastare lo stigma e la discriminazione nell'accesso e nell'utilizzo dei servizi sanitari da parte delle persone LGBT+.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formazione del personale sanitario, a partire dal percorso universitario, con specifica attenzione al personale di Pronto Soccorso, per adeguata accoglienza e presa in carico appropriata della persona. ✓ Formazione dei medici di medicina generale/medici specialistici in tema di benessere e problematiche della salute delle persone LGBT+.
Favorire una maggiore informazione e consapevolezza in merito alle persone intersex	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formazione del personale sanitario sul tema dell'intersessualità. ✓ Predisposizione di linee guida con il coinvolgimento delle associazioni di settore.
Prevenzione delle infezioni sessualmente trasmesse (IST)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoraggio e implementazione delle strutture sanitarie specifiche sulla tematica delle IST nelle Regioni. ✓ Monitoraggio e implementazione dei Checkpoint per i test e screening gratuiti, mediante la collaborazione tra pubblico e volontariato. ✓ Creazione di una rete di coordinamento delle strutture deputate alla prevenzione e screening IST. ✓ Realizzazione di una Campagna nazionale di prevenzione e informazione per incentivare i test per le IST con indicazione delle strutture presso le quali effettuarli nonché per incentivare l'utilizzo dell'autotest per l'HIV. ✓ Promozione di iniziative di sensibilizzazione e di contrasto allo stigma verso le persone sieropositive o con HIV. ✓ Diffusione delle informazioni sull'utilizzo delle terapie per IST e contrasto alla discriminazione nell'accesso ai servizi sanitari. ✓ Monitoraggio e diffusione di buone prassi.
Promuovere la tutela della salute psico-fisica delle persone LGBT+.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitoraggio e potenziamento delle Case della Salute e creazione di una rete.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitazione dell'accesso ai servizi di sostegno psicologico e psichiatrico con personale adeguatamente formato nelle strutture pubbliche. ✓ Accesso agli screening di prevenzione durante e dopo il percorso medico di affermazione di genere. ✓ Accesso agli screening per persone transgender non medicalizzate. ✓ Prevedere percorsi di accompagnamento post intervento di attribuzione chirurgica del sesso. ✓ Facilitazione dell'accesso alla terapia ormonale in tutte le Regioni in modo omogeneo. ✓ Effettuare studi epidemiologici relativi alla popolazione con differenze dello sviluppo sessuale (intersex) e promuovere la formazione del personale sanitario sul tema. ✓ Promuovere un tavolo di confronto con il Ministero della Salute, ISS e AIFA, anche al fine di elaborare apposite linee guida. ✓ Monitoraggio e diffusione di buone prassi.
<p>Promuovere iniziative di innovazione sociale finalizzate a prevenire e contrastare il disagio giovanile, nonché il rischio di esclusione sociale, in particolare, delle persone LGBT+ di età compresa tra i 14 e i 35 anni vittime di reati o di condotte omolesbotransfobiche.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Istituzione di sportelli territoriali di assistenza/orientamento facilmente accessibili, con funzioni di ascolto e supporto psicologico, anche in partenariato con enti pubblici territoriali e soggetti del privato sociale.
<p>Promuovere la tutela dei minori LGBT+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promuovere un Tavolo di lavoro con il Ministero della Salute e gli ordini di riferimento (pediatri, endocrinologi, psicologi, psichiatri) per la tutela psico-fisica del minore LGBT+, con particolare attenzione agli effetti negativi dei trattamenti di conversione (dette terapie riparative). ✓ Predisposizione di linee guida specifiche per i minori.

EDUCAZIONE/FORMAZIONE/SPORT

CONTESTO

La “Dichiarazione di Parigi”, è stata adottata il 17 marzo 2015 dai Ministri dell’educazione dei vari Paesi europei, allo scopo di promuovere la cittadinanza e i comuni valori di libertà, tolleranza e non discriminazione attraverso l’istruzione. La Dichiarazione definisce gli obiettivi comuni ed esorta l’Unione europea a promuovere lo scambio di idee e di buone pratiche, con particolare attenzione ai seguenti quattro temi: assicurare l’acquisizione delle competenze civiche e interculturali e la promozione dei valori democratici, dei diritti fondamentali, dell’inclusione sociale, della non discriminazione e della cittadinanza attiva; incrementare lo sviluppo del pensiero critico e dell’alfabetizzazione digitale per favorire la resistenza a ogni forma di indottrinamento e discriminazione; incoraggiare l’istruzione dei bambini e dei giovani svantaggiati e garantire che i sistemi educativi rispondano veramente alle loro necessità; promuovere il dialogo interculturale attraverso tutte le forme possibili di apprendimento.

La Raccomandazione sulle competenze chiave per l’apprendimento permanente del 22 maggio 2018, adottata dal Consiglio dell’Unione Europea, sottolinea, ulteriormente, la necessità ed urgenza di promuovere valori comuni, istruzione inclusiva e la dimensione europea dell’insegnamento.

La Commissione europea, nella sua relazione conclusiva (anni 2015-2019) sulla lista di azioni per l’avanzamento della “LGBTI+ equality”, riporta che, in attuazione dei suddetti documenti, circa 200 progetti che si occupano di uguaglianza LGBT+ sono stati finora supportati da Erasmus+ (programma dell’UE per l’istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport in Europa); inoltre, il gruppo di lavoro sulla promozione della cittadinanza e i valori comuni di libertà, tolleranza e non discriminazione attraverso l’istruzione, ha tenuto diversi seminari con oggetto le questioni relative all’uguaglianza LGBT+ nell’istruzione.

La prima strategia dell’UE per l’uguaglianza delle persone LGBTIQ, adottata il 12 novembre 2020 dalla Commissione europea, comprende una serie di obiettivi chiave articolati su quattro pilastri da raggiungere entro il 2025. Il primo “Lotta alla discriminazione”, reca un importante riferimento alla necessità di combattere la disuguaglianza anche nell’istruzione e nello sport.

A dicembre 2020, inoltre, viene approvato il piano di lavoro europeo per lo sport per il periodo 2021-2024 (European Union Work Plan for Sport) che declina tra i suoi obiettivi specifici e le linee di intervento prioritarie, la promozione di interventi per la prevenzione di violenze, abusi e ogni forma di discriminazione nel settore sportivo, nonché la promozione dell’uguaglianza di genere ed il contrasto agli stereotipi di genere.

L’ordinamento nazionale, che già nei fondamentali principi della nostra Carta costituzionale offre un chiaro fondamento alla necessità di azioni dirette a favorire l’uguaglianza e l’inclusione in questi ambiti (cfr., in particolare artt. 2, 3 e 33 della Costituzione) contiene anche norme specifiche, quali il comma 16 dell’art. 1 della legge n. 107/2015, ai sensi del quale “Il piano triennale dell’offerta formativa assicura l’attuazione dei principi di pari opportunità promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l’educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, al fine di informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori sulle

tematiche indicate dall'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'articolo 5-bis, comma 1, primo periodo, del predetto decreto-legge n. 93 del 2013”.

Infine, si ricorda che già la Carta Europea dei diritti delle donne nello sport, tra le sue raccomandazioni, prevede che: “La discriminazione contro le persone a causa del proprio orientamento sessuale è inaccettabile a tutti i livelli e in tutti gli sport. Dovrebbe essere posta maggiore attenzione ai diritti delle persone transessuali nelle società sportive, nelle federazioni e associazioni sportive. Si dovrebbe pensare a come creare delle opportunità di partecipazione alle varie competizioni sportive delle persone transessuali rispettando la loro dignità e bisogni.”

Dal contesto sopra descritto deriva la necessità e opportunità di intervenire sugli specifici temi dell’educazione, formazione e sport, che hanno, peraltro, un contenuto trasversale. Tanto, va ricordato nella individuazione degli obiettivi e nella programmazione delle azioni, in linea con l’ottica di *mainstreaming* propria della Strategia nazionale. In particolare, emerge chiaramente il bisogno di fornire idonea formazione specifica, non solo, genericamente a operatori delle PA, ma anche ad operatori della giustizia (magistrati, ma anche periti che svolgono relazioni per i giudizi), dell’informazione, della sanità anche privati, del settore sportivo. Ciò, in tutti gli ambiti in cui si avverta una mancata conoscenza delle problematiche connesse alle tematiche LGBT+.

Si tratta, inoltre, di necessità ed esigenze che potranno certamente coordinarsi con la nuova strategia europea e, su un piano più concreto, con gli obiettivi prioritari della Programmazione dei fondi strutturali, ed in particolare del PON inclusione 2021 -2027, nonché con le azioni in essere, ricomprese nella attuale programmazione.

A quest’ultimo riguardo va sottolineato come le azioni già finanziate, e inerenti questi temi, siano state oggetto di rivisitazione, a seguito dell’emergenza sanitaria dovuta al Covid 19.

Obiettivi	Azioni
Prevenire e contrastare la discriminazione di giovani LGBT+ nelle scuole di ogni ordine e grado, mediante percorsi di educazione al rispetto delle differenze, percorsi di formazione per i dirigenti scolastici, i docenti, il personale ATA e diffusione di buone prassi.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instaurare un Tavolo con il Ministero dell’Istruzione, per condividere esigenze ed elaborare concrete azioni comuni. ✓ Inserire nell’educazione alla cittadinanza specifici moduli didattici sulle discriminazioni. ✓ Monitorare il fenomeno del bullismo e del cyberbullismo di matrice omobittransfobica nella scuola. ✓ Implementare percorsi formativi per le diverse componenti della scuola al fine di individuare strategie efficaci di contrasto del bullismo e del cyberbullismo e dell’hate speech. ✓ Rilevazione, monitoraggio e diffusione di buone prassi, anche mediante la pubblicazione di specifici testi, aventi quali destinatari anche le famiglie degli studenti. ✓ Incrementare i corsi di formazione a distanza nelle piattaforme esistenti (SOFIA) o in eventuali nuove piattaforme sulle tematiche LGBT+.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborazione e diffusione di misure per l'inclusione e il benessere degli studenti e delle studentesse, dei lavoratori e delle lavoratrici nella scuola, con il coinvolgimento di enti pubblici/o privati e dei Ministeri competenti.
<p>Promuovere percorsi di inclusione e rispetto delle differenze per il contrasto delle discriminazioni LGBTI+ nelle Università, individuando, quali destinatari, personale tecnico-amministrativo, docenti, ricercatrici/ricercatori, studentesse/studenti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instaurare un tavolo con i Ministeri dell'Università e della Ricerca, per condividere specifiche esigenze ed elaborare concrete azioni comuni. ✓ Prevedere e implementare nel Bilancio di Genere e nel Gender Equality Plan (GEP) misure di inclusione e di monitoraggio, tali da poter verificare anche a livello nazionale le azioni intraprese nel sistema universitario. ✓ Includere nelle università tra i compiti svolti dagli sportelli anti-violenza e dalla consigliera di parità anche l'ascolto di persone LGBTI+, in accordo con i CUG preposti. ✓ Favorire nelle Università il diritto allo studio delle persone transgender anche mediante la diffusione uniforme sul territorio nazionale della carriera alias e del "doppio libretto", incrementando e diffondendo buone pratiche inclusive, grazie al coinvolgimento della CRUI. ✓ Sviluppare una offerta formativa multilivello, inclusiva e comprensiva delle tematiche LGBTI+, a partire dall'orientamento e dall'accoglienza, anche al fine di rafforzare le competenze trasversali. ✓ Promuovere tesi e lavori di ricerca nelle università sulle tematiche LGBTI+, anche mediante l'istituzione di apposite borse di studio. ✓ Programmare moduli didattici basati sulla Medicina di Genere, correlati alla Medicina del Lavoro. ✓ Progettare corsi di formazione su piattaforma on line rivolti a personale tecnico-amministrativo, docenti e ricercatori/trici. ✓ Rafforzare reti tra università che sappiano scambiarsi informazioni su buone pratiche adottate in termini di formazione curriculare e post-laurea, ricerca e inclusione. ✓ Incentivare azioni di terza missione rivolta al territorio con campagne di sensibilizzazione contro linguaggi d'odio e discorsi omolesbotransfobici ✓ Prevedere e implementare un indice di inclusione volto a monitorare le diverse realtà universitarie.
<p>Promuovere la formazione sulle tematiche LGBT+ nell'ambito delle PA, inclusi personale sanitario e operatori della giustizia, in tema di diritti umani e contrasto delle discriminazioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instaurare un tavolo con i Ministeri competenti, a tali fini, per condividere esigenze ed elaborare concrete azioni comuni. ✓ Promuovere attività di informazione/formazione rivolti sia al personale sia al management della PA, in tema di diversity management e di benessere socio-lavorativo dei/delle lavoratori/lavoratrici LGBT+. ✓ Promuovere attività di informazione/formazione diretta ai lavoratori/lavoratrici, intesa da un lato a

	<p>rimuovere i comportamenti da contrastare e dall'altro a favorire quelli da adottare in materia di diritti e istanze LGBT+ ed in generale intesa a consentire l'adozione di codici comportamento da parte dell'Amministrazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prevedere specifici corsi di formazione anche mediante piattaforma on line per: <ul style="list-style-type: none"> - operatori della giustizia (magistrati, personale non togato e periti) - operatori sanitari - operatori delle FF.OO - ordini professionali. ✓ Prevedere una formazione specifica nell'ambito dell'erogazione dei servizi della PA e dell'accesso ai servizi della PA, anche in collaborazione con la SNA. ✓ Prevedere specifici corsi di formazione per il personale delle strutture di accoglienza e delle commissioni territoriali per la valutazione delle richieste d'asilo delle persone LGBT+.
<p>Fornire opportunità, strumenti e attività per favorire l'attivazione dei giovani, per veicolare le informazioni relative alla prevenzione delle IST (Infezioni Sessualmente Trasmesse), nonché per informare e sensibilizzare i giovani sulle tematiche LGBT+, anche al fine di prevenire tutte le discriminazioni ed episodi di violenza di genere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizzare la piattaforma web "GIOVANI2030", con l'obiettivo di promuovere e sensibilizzare una maggiore inclusione giovanile, attraverso link inerenti alle tematiche LGBT+.
<p>Prevenire e contrastare la discriminazione nell'ambito dello sport mediante percorsi di formazione e iniziative di sensibilizzazione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instaurare un tavolo con il Ministero competente, a tali fini, per condividere esigenze ed elaborare concrete azioni comuni. ✓ Prevedere specifici corsi di formazione per gli operatori del settore, ai diversi livelli, inclusi coach, manager ed operatori del settore. ✓ Elaborazione e diffusione di misure per l'inclusione delle persone LGBT+ nello sport, con il coinvolgimento di enti pubblici/o privati, dei Ministeri competenti, del CONI e del CIP con i loro afferenti. ✓ Prevedere l'attivazione e diffusioni di buone pratiche tese all'inclusione delle persone LGBT+ nello sport (per es: tesseramento alias, locali transfriendly, ecc). ✓ Promuovere iniziative ed eventi diretti ad educare al rispetto delle differenze nello Sport.

CULTURA, COMUNICAZIONE e MEDIA

Contesto di riferimento

Si è evidenziata l'esigenza di fare sintesi del patrimonio culturale LGBT+ in Italia sia all'interno della comunità stessa che al suo esterno, promuovendone la diffusione nei vari ambiti culturali, siano essi pubblici o privati, non solo attraverso la creazione di eventi ad hoc ma anche partecipando ad eventi culturali già esistenti nelle diverse fasi di produzione in un'ottica intersezionale.

Uno dei punti più sensibili è quello della formazione e sensibilizzazione dei produttori culturali e dei giornalisti che spesso, a partire dal linguaggio utilizzato, evidenzia carenze di conoscenza del contesto e delle terminologie da utilizzare. Lo stesso mondo LGBT+ non risulta scevro da questo tipo di bisogno.

Gli strumenti principali sono i corsi di formazione e la predisposizione di linee guida, la valorizzazione e diffusione del patrimonio culturale LGBT+ opportunamente valorizzato, mettendo in rete e supportando le realtà già esistenti quali centri di documentazione o creandone di appositi qualora se ne evidenziasse l'esigenza.

Il potenziamento del portale nazionale LGBT+, con la messa in rete delle buone pratiche, è di primaria importanza per veicolare corrette informazioni e una positiva rappresentazione della realtà LGBT+, oltre al materiale documentale degli archivi storici digitalizzati.

Obiettivi	Azioni
Fare sintesi del patrimonio culturale LGBT+ in Italia, promuovendone la diffusione nei diversi ambiti culturali.	<ul style="list-style-type: none">✓ Creazione di eventi di confronto tra realtà LGBT+ e stakeholder culturali, pubblici e privati.✓ Promozione dell'interazione con eventi di comunicazione culturale già esistenti, nelle diverse fasi di produzione.
Promuovere specifici percorsi per la sensibilizzazione e la formazione dei produttori culturali, dei giornalisti e del mondo LGBT+.	<ul style="list-style-type: none">✓ Attivazione di corsi di formazione per addetti ai lavori di tutti i settori della comunicazione dei media, della TV e della carta stampata.✓ Attivazione di corsi di formazione (ambito culturale) per il corretto uso del linguaggio non discriminatorio.✓ Monitoraggio e analisi del linguaggio dell'informazione, mediante un Osservatorio sui media.✓ Attivazione di percorsi formativi per formatori sulle tematiche LGBT+, anche in collaborazione con Università ed enti.✓ Predisposizione di linee guida specifiche sulla scorta di quanto fatto per i minori per ottenere un linguaggio inclusivo e corretto.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposizione di corsi di aggiornamento per gli operatori media con riconoscimento di crediti formativi. ✓ Mettere a sistema il rapporto collaborativo con AGCOM nazionale, i CORECOM regionali e l'Ordine dei giornalisti.
Promuovere la raccolta e la diffusione del patrimonio storico- culturale del movimento LGBT+ in Italia.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Potenziamento del Portale nazionale LGBT+. ✓ Valorizzazione dei centri di documentazione e dei materiali storici LGBT+. ✓ Messa in rete delle realtà presenti sul territorio e diffusione di buone prassi. ✓ Digitalizzazione dei materiali "storici". ✓ Costruzione di un elenco di contenuti multimediali che rappresentino l'identità LGBT+ in maniera positiva.

DATA BASE, MONITORAGGIO, VALUTAZIONE

Contesto

La carenza di dati sui diversi aspetti relativi alle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+ rende necessaria la programmazione di indagini strutturali e sistematiche che possano essere utilizzate a supporto delle politiche pubbliche.

I dati disponibili sulle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+ sono attualmente frammentari e derivano da: Contact Center UNAR, OSCAD, dati di associazioni LGBT+ (anche in relazione a specifici progetti), indagini finanziate da UNAR con risorse ordinarie (es. indagine IPSOS) e con risorse del PON Inclusione (Indagine ISTAT) o da altre istituzioni (es. ISS).

Si evidenzia, inoltre, che i dati relativi alle discriminazioni e alla violenza di matrice omo-lesbo-bi-transfobica appaiono sottostimati, in quanto scontano il fenomeno dell'under-reporting, dovuto alle difficoltà delle vittime a denunciare gli atti subiti.

Occorrerà pertanto implementare la raccolta dati e i data base a livello nazionale, migliorandone la qualità.

Le indagini svolte dalle istituzioni/agenzie internazionali (Eurobarometro, FRA, ILGA ecc.) costituiscono spesso un quadro di riferimento utile anche a livello interno.

L'adozione di una Strategia nazionale, strutturata in obiettivi ed azioni concrete, dovrà prevedere un attento processo di monitoraggio e di valutazione, in collaborazione con i diversi soggetti coinvolti nell'attuazione.

Obiettivi	Azioni
<p>Elaborare un piano triennale di rilevazione statistica individuando le principali aree di indagine sulle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+, anche al fine di orientare e supportare le politiche di prevenzione e contrasto delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avviare rilevazioni statistiche sulle discriminazioni delle persone LGBT+ propedeutiche al successivo avvio di analisi su diversi focus tematici, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> • aspetti specifici della discriminazione per orientamento sessuale delle persone LGBT+ nell'ambito della PA nonché su stereotipi e pregiudizi da parte del personale, anche al fine di indagare la qualità dei servizi e predisporre specifici percorsi formativi. • diversity management nelle aziende pubbliche e private italiane e discriminazione operata sulle persone LGBT+ sui posti di lavoro in funzione della sottoscrizione di specifici protocolli di intesa. ✓ Inserire il terzo genere non binario, nelle attività di survey, monitoraggio e rilevazione. ✓ Realizzare un'indagine sul tema dell'omolesbobitranfobia a livello nazionale e a livello territoriale. ✓ Realizzare un'indagine integrata su tutto il territorio nazionale declinata nei diversi settori della società e fasce di età. ✓ Effettuare, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, un'indagine sul bullismo e cyberbullismo di matrice omolesbobitranfobica nelle scuole di I e II grado, considerando tutte le componenti: studenti e studentesse, dirigenti, docenti, personale ATA, famiglie. ✓ Realizzare indagini statistiche su aspetti specifici della discriminazione nei confronti delle persone LGBT+ (es. condizioni di salute delle persone transgender). ✓ Realizzare un'indagine specifica sulla discriminazione nei confronti delle persone LGBT+ nella PA, nonché su stereotipi e pregiudizi da parte del personale, evidenziando le specificità dei diversi settori (es. URP, FF.OO., operatori di giustizia ecc.), anche al fine di indagare la qualità dei servizi e predisporre specifici percorsi formativi. ✓ Effettuare la prima indagine nazionale sulle persone con differenze dello sviluppo sessuale (intersex). ✓ Mettere a sistema l'indagine pilota condotta con ISTAT su discriminazione in ambito lavorativo e su Diversity Management. ✓ Mettere a sistema l'indagine "Analisi dello studio della popolazione transgender adulta in Italia" coordinata dall'ISS.
<p>Sviluppare un sistema di relazioni interistituzionali con il coinvolgimento dei diversi stakeholder per la realizzazione di indagini statistiche nazionali, in collaborazione con l'ISTAT, altre istituzioni e centri di ricerca nell'ambito della Strategia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sottoscrizione di protocolli di intesa e accordi di collaborazione con ISTAT, ISS, altre amministrazioni centrali competenti, centri di ricerca per la realizzazione di indagini nazionali e focus tematici specifici.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ampliare il protocollo di intesa tra UNAR, parti sociali e datoriali al tema della prevenzione e contrasto delle discriminazioni LGBT+ in ambito lavorativo, anche al fine di rilevazione statistica del fenomeno.
Implementare i data base nazionali sulle discriminazioni LGBT+, migliorando la qualità dei dati.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Stabilire accordi di collaborazione con centri antidiscriminazioni territoriali e associazioni LGBT+ per la raccolta e la trattazione di discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+, in raccordo con il Contact Center UNAR e con eventuali osservatori regionali. ✓ Implementare la raccolta dati dei fenomeni di discriminazione e violenza nei confronti delle persone LGBT+, in raccordo con OSCAD, Ministero di Giustizia ed eventuali altri osservatori di livello regionale.
Prevedere un sistema di monitoraggio e valutazione degli obiettivi e delle azioni della Strategia.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pianificare un sistema di monitoraggio e di valutazione in itinere dell'intero processo di attuazione della Strategia nazionale. ✓ Realizzare in raccordo con i vari soggetti e livelli istituzionali coinvolti un sistema di indicatori per il monitoraggio e la valutazione in itinere delle azioni della Strategia.
Avviare azioni finalizzate alla valutazione dei rischi e delle potenzialità dell'intelligenza artificiale.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizzare uno studio/ricerca sui rischi e le potenzialità degli strumenti di Intelligenza artificiale nel campo dei diritti umani con particolare riferimento alla parità di trattamento delle persone LGBT+. ✓ Realizzare percorsi e strumenti di analisi e la valutazione degli algoritmi in chiave non discriminatoria.

AZIONI IN CORSO DI REALIZZAZIONE/GIÀ REALIZZATE COORDINATE DA UNAR

Asse prioritario	Azione
LAVORO e WELFARE	<ul style="list-style-type: none"> - Traduzione e diffusione delle linee guida ONU per le imprese sull'inclusione delle persone LGBT+ nel mondo del lavoro - Azione di in/formazione e accompagnamento all'autoimprenditorialità per le persone trans - Indagine ISTAT sul diversity management nelle aziende italiane - Da realizzare: sostegno a progetti di autoimprenditorialità per le persone transgender
SICUREZZA	<ul style="list-style-type: none"> - Avviso per l'istituzione e implementazione di centri contro le discriminazioni e case di accoglienza per persone LGBT+ vittime di discriminazione o violenza (4 mln euro) –
SALUTE	<ul style="list-style-type: none"> - Progetto salute per le presone trans: realizzazione e implementazione del portale informativo nazionale Infotrans.it dedicato a persone trans e alla cittadinanza, in collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità - Progetto salute per le presone intersessuali in collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità
EDUCAZIONE, FORMAZIONE, SPORT	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione per gli operatori della comunicazione per un uso non discriminatorio del linguaggio - Istituzione dell'Osservatorio nazionale contro le discriminazioni nello sport
CULTURA, COMUNICAZIONE, MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> - Digitalizzazione degli archivi storici della documentazione LGBT+ - Implementazione del portale nazionale LGBT+ - 17 maggio 2022: campagna di comunicazione contro le discriminazioni - Campagne di comunicazione territoriali per la diffusione dei centri contro le discriminazioni LGBT+
DATA BASE, MONITORAGGIO, VALUTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Indagine ISTAT su discriminazione nel lavoro delle persone LGBT+ - Indagine ISTAT sul Diversity management nelle aziende