

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

Protocollo operativo

partecipazione

riflessività

confronto

coralità

condivisione

differenze

inclusione

promozione



Reggio Emilia
città
delle persone

Protocollo operativo

PER LA PROMOZIONE
DI STRATEGIE CONDIVISE
FINALIZZATE AL CONTRASTO
ALL'OMOTRANSNEGATIVITÀ
E PER L'INCLUSIONE
DELLE PERSONE LGBT

Reggio Emilia, 19 aprile 2019





Reggio Emilia
palazzo comunale, Sala del Tricolore
19 aprile 2019

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

Protocollo operativo

**PER LA PROMOZIONE
DI STRATEGIE CONDIVISE
FINALIZZATE AL CONTRASTO
ALL'OMOTRANSNEGATIVITÀ
E PER L'INCLUSIONE
DELLE PERSONE LGBT**

tra

Comune di Reggio Emilia
Provincia di Reggio Emilia
Tribunale di Reggio Emilia
Istituti Penali di Reggio Emilia C.C.C.R.
Azienda USL - IRCCS di Reggio Emilia
Università di Modena e Reggio Emilia
Ufficio Scolastico Ambito Territoriale di Reggio Emilia
Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia di Reggio Emilia
Fondazione per lo sport del Comune di Reggio Emilia
Fondazione Mondinsieme di Reggio Emilia
Associazione ArciGay Gioconda

Il nostro Comune è sempre stato in prima linea nella difesa dei diritti delle persone, nel rispetto del dettato della Carta Costituzionale e del nostro Statuto, che si richiama - nell'art. 13, comma 2 - alla Dichiarazione universale dei Diritti dell'Uomo.

Il lavoro svolto in questi anni dal Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT è testimonianza concreta e fattiva della volontà di superare qualsiasi barriera discriminatoria nel nostro territorio.

In questo percorso - che ha visto, dapprima, la sottoscrizione nel 2017 del Protocollo d'intesa e, oggi, la sottoscrizione del ***Protocollo operativo per la promozione di strategie condivise finalizzate al contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle per-***

sone LGBT - il Comune di Reggio Emilia ha potuto contare sulla competenza, esperienza, disponibilità e, soprattutto, condivisione di pensieri, valori e azioni di una molteplicità di Istituzioni, Enti e Associazioni della città .

Il cammino che porta alle reali pari opportunità deve percorrere ancora distanze importanti nel nostro Paese, ma sono convinto che atti, come questo, rappresentino un seme resistente che faccia germogliare, nei nostri cittadini e cittadine, una positiva consapevolezza della necessità imprescindibile del rispetto dei diritti delle persone.

Grazie a tutte e tutti coloro che Vi hanno contribuito.

il Sindaco
Luca Vecchi

Reggio Emilia, 19 aprile 2019

**PRESENTAZIONE
DEL PROTOCOLLO OPERATIVO
DEL TAVOLO INTERISTITUZIONALE
PER IL CONTRASTO ALL'OMOTRANSNEGATIVITÀ
E PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE LGBT**

Due anni di lavoro, fatti di incontri, di contatti non sempre facili e, ora, l'approvazione del Protocollo operativo per la promozione di strategie condivise finalizzate al contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT. Scorrendo il testo si noteranno complessivamente ben 86 condotte che le 11 istituzioni e associazioni firmatarie del Protocollo hanno preso come impegno per evitare che la negazione dell'esistenza di persone LGBT comporti condotte discriminatorie anche solo come rimozione della questione.

Non deve stupire che questa buona pratica si verifichi ancora una volta a Reggio Emilia, unica città ad avere prodotto un tavolo interistituzionale capace di raccogliere la volontà di settori che rap-

presentano momenti fondamentali della vita delle persone, in una logica di prevenzione e contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere: i servizi comunali dell'infanzia e i servizi sociali, la sanità, la scuola, il tribunale, lo sport, l'università, gli istituti penali.

Reggio Emilia è, dal dopoguerra ad oggi, nella propria storia repubblicana, essenzialmente la città dei diritti, capace di tradurre in azioni concrete libertà ed uguaglianza e, speriamo anche per il futuro, di restare fedele allo spirito costituzionale.

Natalia Maramotti

*Assessora alle Pari Opportunità
del Comune di Reggio Emilia*

PRESENTAZIONE
DEL PROTOCOLLO OPERATIVO
DEL TAVOLO INTERISTITUZIONALE
PER IL CONTRASTO ALL'OMOTRANSNEGATIVITÀ
E PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE LGBT

È oramai del secolo scorso la dichiarazione dell'Organizzazione mondiale della sanità che definisce l'orientamento omosessuale come una variante naturale dell'espressione affettiva e sessuale, mentre sono del 2011 i dati della ricerca dell'Istat che segnalano la persistenza dei pregiudizi e delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere in Italia. Le discriminazioni sono ancora una realtà, così come i suoi effetti, sui singoli individui e sulla comunità. Le indagini psicosociali hanno infatti messo in evidenza come il maggior rischio per la salute psicosomatica delle persone LGBT sia proprio il minority stress, basti pensare all'aumentato rischio di suicidio degli adolescenti LGBT. Sappiamo che gli atteggiamenti negativi nei confronti delle persone omosessuali e transgender non traggono origine da variabili individuali (omotransfobia), bensì da un pregiudizio socialmente costruito e da pratiche sociali e istituzionali inique (omotransnegatività). Ed è su questo fronte che occorre agire, individuando dispositivi socioculturali mirati. A tal fine, le istituzioni svolgono un ruolo chiave nel promuovere e sostenere una cultura improntata all'accoglienza e al rispetto. Una caratteristica peculiare del

Tavolo inerisce infatti il suo focus, che non riguarda solo i comportamenti dei singoli, ma in particolar modo le pratiche adottate dalle istituzioni, vale a dire quei processi socioculturali che possono in sostanza riconoscere o al contrario "negativizzare" le identità LGBT.

Sostengono quindi l'azione del Tavolo da un lato le ricerche, dall'altro le norme nazionali e sovranazionali, che hanno sancito il divieto di discriminare in base all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Il raggiungimento degli obiettivi prefissati si è articolato in due fasi fondamentali: la prima ha riguardato la creazione di una convergenza sui principi condivisi e la presa d'atto che le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT costituiscono un grave problema di rilevanza sociale, la seconda fase è stata dedicata all'individuazione e all'adozione di azioni mirate per contrastare lo stigma, le discriminazioni e per promuovere una piena inclusione. La sottoscrizione del I Protocollo, quello di Intesa, sottoscritto il 17 maggio 2017 ha sancito l'impegno delle istituzioni a far fronte comune, il II Protocollo, quello operativo, sottoscritto il 19 aprile 2019 rappresenta il raggiungimento della seconda tappa: la messa in opera dei principi

condivisi. Il metodo di cui si è dotato il Tavolo costituisce un'altra peculiarità - per un approfondimento sui contenuti e sulle strategie adottate si consulti Graglia M. 2019, *Le differenze di sesso, genere e orientamento. Buone prassi per l'inclusione*, Carocci, Roma. L'approccio maieutico, caratterizzato dalla riflessività e dal confronto costante, ci ha consentito di procedere nell'analisi e nell'individuazione delle buone prassi tramite alcune domande guida: quali sono i bisogni specifici dell'utenza/personale/cittadinanza LGBT? Come erogare servizi mirati che sappiano intercettare questi bisogni? Come creare contesti inclusivi per il personale LGBT? Dopo un'attenta valutazione delle buone pratiche attuate a livello nazionale e internazionale che sono risultate efficaci nel realizzare l'inclusione, sono state selezionate alcune procedure comuni a tutte le istituzioni ed altre specifiche per i vari contesti. Tra le prime troviamo ad esempio l'inserimento nei codici etici e nelle carte dei servizi di una voce sull'antidiscriminazione in base all'identità di genere e all'orientamento sessuale. Un'altra azione messa in campo è quella relativa alla formazione e alla sensibilizzazione del personale delle varie Istituzioni sui temi dell'identità sessuale minoritaria. Per promuovere l'inclusione risulta infatti fondamentale conoscere e adottare un linguaggio corretto e rispettoso, sia nella modulistica istituzionale sia nell'interazione con l'utenza LGBT. Allo stesso tempo la formazione consente di individuare e diffondere linee guida

che forniscano strumenti applicativi al personale per qualificare la comunicazione e la relazione con gli utenti LGBT al fine di potenziare l'accesso e la fruizione dei servizi. In conclusione, l'adozione di specifiche procedure permette da un lato di rendere più efficaci i servizi istituzionali e dall'altro di contrastare l'eteronormatività, ossia la tendenza a non prendere in considerazione le differenze di orientamento sessuale e di identità di genere, perpetuando in tal modo l'occultamento delle identità LGBT e la loro stigmatizzazione.

Secondo quanto sinora esposto, si comprende come il Tavolo interistituzionale, attraverso l'azione sinergica di tutte le Istituzioni coinvolte, svolga un ruolo determinante a livello territoriale nella creazione di contesti pienamente inclusivi e possa contribuire, a livello generale, a promuovere un cambiamento culturale. Un'ulteriore caratteristica distintiva e innovativa del Tavolo è infatti la presenza insieme all'Ente locale e all'associazione LGBT Arcigay Giòconda delle varie Istituzioni territoriali. È proprio il lavoro di rete, la pluralità degli sguardi coinvolti e la molteplicità degli interventi, a sostenere l'efficacia delle azioni intraprese e che verranno avviate. L'implementazione infatti continua.

Margherita Graglia, *coordinatrice del Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT*

PREMESSO CHE

negli anni sono stati approvati una serie di atti normativi volti ad affermare il divieto di discriminazione in base all'orientamento sessuale e l'identità di genere, ripresi nel Protocollo d'Intesa sui principi sottoscritto il 17 maggio 2017 dai componenti del Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT:

sul piano internazionale:

- la Convenzione Europea dei Diritti Umani (CEDU);
- la Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2010 CM/REC (2010)5 «Misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere negli Stati membri» che raccomanda agli Stati membri;
- La Risoluzione del Consiglio d'Europa (2048)2015 del 22 aprile 2015 sulla «Discriminazione contro le persone transgender in Europa»
- la Risoluzione (380) 2015 del Consiglio d'Europa del 24-26 marzo 2015 «Garantire i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender (LGBT): una responsabilità delle città e delle Regioni europee»

- 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;
- il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 19, TFUE);
- la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (cd. Carta di Nizza) (art. 21, Non discriminazione);
- 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;
- la Risoluzione A3 0028/94 del Parlamento Europeo sulla parità di diritti per le persone omosessuali nella comunità;
- la Risoluzione del Parlamento europeo sui Diritti umani, l'orientamento sessuale e l'identità di genere nel quadro delle Nazioni Unite, n. 17/19 del 2011;

sul piano nazionale:

- Art. 2 e 3 della Costituzione italiana;
- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cd. «Testo unico sul pubblico impiego»;
- il Decreto Legislativo 9.07.2003,

- n. 216, «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro»;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», come modificato dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n.196, in «Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura» e dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 in «Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (Rifusione)».
 - la Legge 13 luglio 2015, n. 107, «Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti»

sul piano regionale:

- Legge Regionale 27 Giugno 2014, n. 6, «Legge Quadro per la Parità e contro le Discriminazioni di Genere»;

sul piano comunale:

- dal 2005 l'Amministrazione Comunale ha avviato una positiva esperienza di collaborazione con l'associazione Arci Gay Gioconda di Reggio Emilia, attraverso convenzioni annuali finalizzate alla realizzazione di iniziative e attività per la promozione di pari opportunità fra persone di diverso orientamento sessuale, diffusione di una cultura dei diritti, contrasto alle discriminazioni di genere;
- con la Delibera di Giunta n° 81, PG 14060 del 6 maggio 2013, il Comune di Reggio Emilia ha approvato l'adesione alla rete R.E.A.D.Y. - Rete Nazio-

nale delle Amministrazioni Pubbliche Anti Discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere e deliberato di sottoscrivere la Carta di Intenti.

- Delibera del Consiglio Comunale del 14 giugno 2018 PRESENTAZIONE DEL PROGETTO DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE CONTRO L'OMOTRANSNEGATIVITÀ E LE VIOLENZE DETERMINATE DALL'ORIENTAMENTO SESSUALE O DALL'IDENTITÀ DI GENERE con cui si impegna ad esercitare l'iniziativa popolare di legge di cui all'art. 18 dello Statuto della Regione Emilia Romagna e di aderire all'iniziativa suddetta approvando il progetto di legge regionale avente per titolo "Progetto di legge regionale contro l'omotransnegatività e le violenze determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere";

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

CONSIDERATO CHE:

negli anni sono state condotte numerose ricerche sulle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e che sono state messe a punto buone prassi per il contrasto all'omotransnegatività (prese in considerazione nel Protocollo d'Intesa sui principi sottoscritto il 17 maggio 2017 dai componenti del Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT):

nell'ambito delle ricerche e degli studi:

- le persone LGBT, come le persone di altre minoranze, sono esposte a uno specifico fattore di vulnerabilità psicosociale, ovvero il minority stress (Meyer, 2003);
- l'omotransnegatività è il fattore di rischio maggiore per la salute delle persone LGBT, ne è un esempio l'aumentato rischio di suicidio degli adolescenti LGBT segnalato dalle ricerche internazionali (American Pediatric Academy, 2007; 2016);
- le persone LGBT che subiscono aggressioni fisiche sulla base del loro orientamento sessuale o dell'identità di genere tendono a non segnalare l'accaduto, secondo l'indagine del 2012 della FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) l'80% delle vittime LGBT in Italia non ha denunciato il reato;
- nel 2011 l'Istat ha condotto un'indagine dal titolo "La popolazione omosessuale nella società italiana". L'indagine mette in evidenza il permanere di pregiudizi e discriminazioni nella società italiana nei confronti delle persone omosessuali e transessuali. Gli ambiti del lavoro e della scuola sono quelli indicati come più critici. Si rileva inoltre che nell'accesso all'alloggio le persone transessuali

e transgender, a causa della loro visibilità sia per quanto riguarda la percezione estetica sia per la discordanza tra aspetto fisico e dato anagrafico, al momento della stipula del contratto sono a forte rischio di discriminazione;

- la ricerca "Modidi. Sesso e salute dei gay e lesbiche in Italia" (Lelleri, Pietrantonio, Graglia, 2005), finanziata dall'Istituto Superiore di Sanità, ha messo in luce i bisogni sanitari specifici delle persone omosessuali e le difficoltà in merito alla visibilità all'interno dei servizi sanitari.

nell'ambito delle buone prassi istituzionali:

- nel 2006 è nata la RETE R.E.A.D.Y. (Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) citata nel 2011 come buona prassi europea nel Libro Bianco Europeo "Combattere l'omofobia" (progetto europeo AHEAD);
- il Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato un servizio per le segnalazioni delle discriminazioni, comprese quelle omo-transfobiche, il Contact Center presso l'UNAR;
- l'OSCAD è un organismo interforze (Polizia di Stato e Arma dei Carabinieri) incardinato nel Dipartimento della pubblica sicurezza, istituito allo scopo di agevolare le persone che sono vittime di reati a sfondo discriminatorio (hate crimes) nel concreto godimento del diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni;
- il Comitato Olimpico Nazionale, nel 2016, ha inserito il tema del contrasto all'omofobia nel proprio statuto, includendo l'omofobia come forma di discriminazione.

Le Istituzioni e gli organismi componenti il TAVOLO INTERISTITUZIONALE PER IL CONTRASTO ALL'OMOTRANSNEGATIVITÀ E PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE LGBT riconoscono la rilevanza del fenomeno dell'omotransnegatività e dell'omotransfobia e lo valutano un grave problema sociale, e pertanto si impegnano sottoscrivendo un Protocollo Operativo che metta in atto buone prassi finalizzate al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e all'inclusione delle persone LGBT.

IMPEGNI DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

- 1) Coordinare il Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT attraverso un lavoro di manutenzione della rete che apra a confronti permanenti e continui con i diversi soggetti ed istituzioni del territorio;
- 2) promuovere e garantire le libertà individuali, i diritti umani e civili e il principio di uguaglianza senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;
- 3) favorire la divulgazione di: Protocollo d'intesa sui principi e Protocollo Operativo; iniziative e azioni promosse dal Tavolo interistituzionale per la diffusione di informazioni sulle tematiche LGBT attraverso i canali di comunicazione interna ed esterna all'Amministrazione; materiale informativo e di sensibilizza-

zione nei servizi comunali rivolti alla cittadinanza;

- 4) predisporre una documentazione delle azioni e progetti che vengono realizzati;
- 5) predisporre una bibliografia sui temi dell'identità sessuale realizzata dal Servizio Culturale Biblioteche in occasione della Giornata Mondiale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (17 maggio) e il T-DoR, "Transgender Day of Remembrance" (20 novembre);
- 6) promuovere, sostenere e gestire iniziative aperte alla cittadinanza volte a favorire la cultura dei diritti umani, sensibilizzare alla valorizzazione delle differenze ed a prevenire e contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;
- 7) valorizzare i nuovi dispositivi legislativi, come la legge sulle unioni civili del 2016, promuovendo iniziative di sensibilizzazione e informazione sulle famiglie omotransgenitoriali;
- 8) promuovere, anche in collaborazione con Enti, Istituzioni, Associazioni del territorio, attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e fornire strumenti operativi che potenzino l'accesso e la fruizione dei servizi agli utenti LGBT;
- 9) promuovere, sostenere e gestire occasioni formative per i componenti del Tavolo interistituzionale tra cui la formazione sul linguaggio inclusivo affinché non risulti discriminatorio rispetto alle persone LGBT; individuare e diffondere linee guida che forniscano strumenti applicativi ai dipendenti del Comune di Reg-

- gio Emilia per qualificare la comunicazione e la relazione con gli utenti LGBT al fine di potenziare l'accesso e la fruizione dei servizi da parte dell'utenza LGBT;
- 10) condividere esempi di buone prassi con altri Enti locali e regionali, tramite, ad esempio, la Rete R.E.A.D.Y. - Rete Nazionale delle Amministrazioni Pubbliche Anti Discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, a cui il Comune di Reggio Emilia ha aderito con la Delibera di Giunta n. 81, PG 14060 del 6 maggio 2013;
 - 11) promuovere e sostenere eventi e attività sul tema delle differenze in occasione di specifiche manifestazioni organizzate dalla comunità LGBT; garantire l'adesione alle Giornate nazionali e internazionali dedicate al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, quali la Giornata Internazionale contro l'omofobia e la transfobia (17 maggio) e il T-DoR, "Transgender Day of Remembrance", Giornata in ricordo delle persone transessuali e transgender vittime di violenza (20 novembre), celebrando tali Giornate con iniziative istituzionali proprie e/o in collaborazione con altri Enti e Associazioni;
 - 12) proseguire nella realizzazione di collaborazioni con l'associazionismo che aggrega e rappresenta le istanze delle persone LGBT; sostenere e promuovere un primo ascolto alla cittadinanza attraverso azioni come il Punto Arcobaleno;
 - 13) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere di ogni persona negli atti, nella modulistica e nella comunicazione interna ed esterna all'Ente (Revisione della modulistica con la quale si richiedono Servizi al Comune di Reggio Emilia affinché tenga conto della realtà giuridica degli uniti civilmente e dell'esistenza delle famiglie omogenitoriali);
 - 14) adottare la misura dell'ALIAS secondo la richiesta del personale dipendente in percorso di transizione di genere, salvo gli obblighi giuridici di ricorso agli estremi anagrafici ufficiali;
 - 15) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere e dell'espressione di genere nel Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Reggio Emilia;
 - 16) verificare periodicamente il FIREWALL della rete interna all'Amministrazione comunale affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali ad esempio "gay", "lesbica", "transessuale", "transgender" in quanto la censura sarebbe indice di discriminazione oltre a impedire l'accesso a informazioni specifiche sull'identità sessuale, come ad esempio il presente protocollo;
 - 17) uso non discriminatorio dei bagni tramite la predisposizione di bagni gender free o la possibilità per i dipendenti in transizione di accedere al bagno del proprio genere elettivo;
 - 18) promuovere all'interno dell'Amministrazione comunale una ricerca tramite la somministrazione di un questionario diffuso on line ai dipendenti al fine di conoscerne le opinioni e gli atteggiamenti e restituire un quadro informativo utile per attivare eventuali azioni di sensibilizzazione, di formazione, di aggiornamento culturale e professionale;
 - 19) coinvolgere il Nodo di Raccordo

Antidiscriminazione del Comune di Reggio Emilia, rivolto a tutti i cittadini e le cittadine italiani e stranieri che intendono segnalare atti di discriminazione, per il monitoraggio annuale degli episodi di discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;

- 20) promuovere occasioni di incontro informative del percorso del Tavolo interistituzionale con gli altri Tavoli interistituzionali (violenza, adolescenza, mutilazioni genitali femminili) per divulgare e promuovere un lavoro sinergico con le altre Istituzioni;
- 21) informare il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) del Comune di Reggio Emilia in merito alle azioni, progetti e iniziative promosse dal Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT.

IMPEGNI DELLA PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

- 1) Partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) verificare, attraverso il proprio Comitato Unico di Garanzia se nella documentazione riguardante le politiche antidiscriminatorie (es. codice di comportamento) sia presente una voce riguardante l'orientamento sessuale e l'identità di genere;
- 3) verificare periodicamente il FIREWALL della rete interna all'Ente Provincia affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali ad

esempio "gay", "lesbica", "transessuale", "trans gender";

- 4) divulgare i protocolli pubblicandoli sul sito della Provincia e inviandoli, in formato pdf per posta elettronica, a tutti i Comuni della Provincia;
- 5) costruire momenti di incontro e confronto con il territorio favorendo lo scambio di buone prassi; ad esempio organizzando un incontro tra il Tavolo delle Assessori e Sindaci della Provincia e il Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT.

IMPEGNI DEL TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA

- 1) Comunicare annualmente il numero di procedure in corso aventi come oggetto "discriminazioni in ragione dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere".
La rilevazione statistica dei dati avverrà in forma anonima e con modalità tali da monitorare il fenomeno, così da consentire da parte delle Istituzioni competenti presenti sul territorio l'elaborazione di mirati interventi finalizzati alla eliminazione delle cause.

IMPEGNI DEGLI ISTITUTI PENALI DI REGGIO EMILIA

- 1) Partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;

- 2) divulgare ai dipendenti degli Istituti Penali di Reggio Emilia C.C.C.R. il Protocollo di Intesa sui principi e il Protocollo Operativo;
- 3) favorire e promuovere all'interno dell'Istituto Penale di Reggio Emilia le attività promosse dalle realtà associative che rappresentano le istanze delle persone transessuali per le quali è prevista una sezione dedicata;
- 4) costruire momenti di incontro e confronto con l'Azienda USL per quanto concerne la somministrazione delle terapie ormonali; promuovere attività di sensibilizzazione e prevenzione in raccordo con l'azienda Ausl e altre istituzioni presenti al Tavolo;
- 5) promuovere occasioni di formazione in sinergia con l'AUSL e le associazioni del territorio affinché il personale sia formato e sviluppi specifiche competenze durante la detenzione delle persone transessuali.

IMPEGNI DELLA AZIENDA USL-IRCCS DI REGGIO EMILIA

- 1) Partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) verificare periodicamente il FIREWALL della rete interna All'Azienda USL-IRCCS di Reggio Emilia affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali ad esempio "gay", "lesbica", "transessuale", "transgender" in quanto la censura sarebbe indice di discriminazione oltre a impedire l'accesso a informazioni specifiche sull'identità sessuale, come ad esempio il presente protocollo;
- 3) promuovere la divulgazione del Protocollo di intesa sui principi e del Protocollo Operativo all'interno all'Ente, con un'attenzione particolare ai e alle dipendenti e ai collaboratori e collaboratrici neoassunti/e anche attraverso il supporto del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) dell'Azienda USL-IRCCS;
- 4) modificare i questionari di gradimento che possono essere compilati dagli utenti adottando un linguaggio inclusivo dell'identità di genere (aggiungere la casella ☐ Altro oltre a ☐ M e ☐ F);
- 5) promuovere, anche in collaborazione con Enti, Istituzioni, Associazioni del territorio, attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere e alla relazione e la presa in carico degli utenti LGBT e delle famiglie omogenitoriali;
- 6) nel rispetto della normativa della Pubblica Amministrazione, la Direzione si riserva di adottare la misura dell'Alias al fine di tutelare il personale dipendente in percorso di transizione di genere, ossia la possibilità di richiedere l'utilizzo del proprio nome d'elezione nel cartellino identificativo, nell'indirizzo di posta elettronica individuale, nella targa da apporre presso la propria postazione di lavoro;
- 7) assicurare particolare attenzione e riservatezza nel corso dei ricoveri delle persone transgender;
- 8) in collaborazione con la Biblioteca scientifica Carlo Livi e l'Archivio dell'ex Ospedale Psichiatrico predisporre una bibliografia e una filmo-

- grafia sui temi dell'orientamento omo/bisessuale e dell'identità trans* sia a carattere divulgativo per il pubblico generalista sia specifica per i professionisti;
- 9) in collaborazione con la Biblioteca scientifica Carlo Livi e l'Archivio dell'ex Ospedale Psichiatrico realizzare all'interno delle attività didattiche dell'Archivio specifici percorsi didattici nelle scuole superiori a partire dalla cartelle cliniche storiche;
 - 10) includere all'interno del Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT un medico o altro dirigente sanitario con competenza nella materia in oggetto.
- 6) l'interessato/a alla misura dell'Alias procederà alla firma di un accordo confidenziale con l'Ateneo chiedendo l'utilizzo di un nome alias che verrà riportato nella nuova Student card;
 - 7) includere nel pacchetto accoglienza degli studenti e delle studentesse anche le informazioni su ciò che l'Ateneo promuove in tema di tutela dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere;
 - 8) promuovere iniziative di formazione e divulgazione sul tema.

IMPEGNI DELL'UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO EMILIA

- 1) Partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) divulgare l'esistenza del Protocollo di Intesa sui principi e del Protocollo operativo;
- 3) promuovere la documentazione e la ricerca scientifica attraverso un confronto permanente con le istituzioni che compongono il Tavolo interistituzionale;
- 4) promuovere la revisione del linguaggio amministrativo;
- 5) divulgare sia in forma cartacea che mediante il web la possibilità dell'alias, misura adottata al fine di tutelare gli/le studenti in percorso di transizione di genere;

IMPEGNI DELL'UFFICIO SCOLASTICO AMBITO TERRITORIALE DI REGGIO EMILIA

- 1) Partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) divulgare alle Istituzioni scolastiche l'esistenza del Protocollo di Intesa sui principi e del Protocollo Operativo;
- 3) divulgare le iniziative culturali ed educative sui temi dell'identità sessuale finalizzate alla sensibilizzazione nel mondo scolastico;
- 4) favorire i rapporti tra il Tavolo e i Dirigenti scolastici, impegnandosi a diffondere proposte informative e formative ai Dirigenti scolastici con i soggetti del Comune di Reggio Emilia, e con altri soggetti Istituzionali, che abbiano come temi centrali quelli trattati dal Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;

- 5) organizzare un incontro con la Consulta studentesca allo scopo di informare i rappresentanti del lavoro del Tavolo Interistituzionale e veicolarlo all'interno delle scuole.

IMPEGNI DELL'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA DI REGGIO EMILIA

- 1) Partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) favorire attraverso occasioni di incontro con il coordinamento pedagogico e occasioni collegiali con il personale dei nidi e delle scuole dell'infanzia, la divulgazione del Protocollo d'intesa sui principi e del Protocollo Operativo tra i dipendenti e le dipendenti dell'Istituzione;
- 3) promuovere riflessioni e approfondimenti con i Consigli Infanzia Città e con i genitori dei nidi e delle scuole dell'infanzia;
- 4) favorire la divulgazione delle iniziative e azioni promosse dal Tavolo interistituzionale attraverso i canali di comunicazione interna ed esterna all'Istituzione;
- 5) promuovere occasioni formative per le dipendenti e i dipendenti dell'Istituzione, sensibilizzandoli al tema del contrasto all'omotransnegatività e della promozione dell'inclusione delle persone LGBT e delle famiglie omogenitoriali, tenendo insieme, nella specificità dell'età 0/6 anni, i diritti dei tre soggetti compartecipi dell'esperienza e dell'azione educativa: bambini, genitori e insegnanti;
- 6) adottare un linguaggio inclusivo e

rispettoso dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere nella Carta dei Servizi e nel Regolamento delle Scuole insieme alle altre differenze (di sesso, di religione, di cultura, ...);

- 7) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere di ogni persona negli atti, nella modulistica e nella comunicazione interna ed esterna all'Istituzione (revisione della modulistica affinché tenga conto della realtà giuridica degli uniti civilmente e dell'esistenza delle famiglie omogenitoriali);

IMPEGNI DELLA FONDAZIONE PER LO SPORT DEL COMUNE DI REGGIO EMILIA

- 1) Partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) favorire la divulgazione del Protocollo di Intesa sui principi e del Protocollo operativo ai dipendenti e alle dipendenti della Fondazione, e agli utenti, anche attraverso la pubblicazione dei protocolli sul sito;
- 3) favorire la divulgazione delle iniziative e azioni promosse dal Tavolo interistituzionale attraverso i canali di comunicazione interna ed esterna alla Fondazione;
- 4) verificare periodicamente il FIREWALL della rete interna alla Fondazione affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali ad esempio "gay", "lesbica", "transes-

suale”, “transgender” in quanto la censura sarebbe indice di discriminazione oltre a impedire l’accesso a informazioni specifiche sull’identità sessuale, come ad esempio il presente protocollo;

- 5) promuovere e/o sostenere eventi ed attività sul tema delle differenze in occasione di specifiche manifestazioni (esempio Giochi del Tricolore) o ricorrenze civili;
- 6) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere nella Carta dei servizi della Fondazione;
- 7) promuovere e/o sostenere la partecipazione a bandi regionali, nazionali/ internazionali in partenariato con altre Istituzioni, per la promozione di progetti finalizzati al contrasto all’omotransnegatività e alla inclusione delle persone LGBT nell’ambito sportivo;
- 8) promuovere connessioni, collaborazioni e dialogo ponendosi come ponte tra il Tavolo interistituzionale ed altri enti del mondo sportivo (CONI, CIP, enti di promozione sportiva e società sportive);
- 9) monitorare le attività promosse dalla Fondazione e le eventuali richieste della cittadinanza attraverso la raccolta delle segnalazioni dei cittadini riposte nei box collocati nelle diverse strutture.

IMPEGNI DELLA FONDAZIONE MONDINSIEME DI REGGIO EMILIA

- 1) Partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all’omotransnegatività e per l’inclusione delle per-

sone LGBT;

- 2) favorire la divulgazione del Protocollo d’intesa sui principi e del Protocollo Operativo tra i dipendenti e le dipendenti della Fondazione e attraverso la pubblicazione sul sito;
- 3) favorire la divulgazione delle iniziative e azioni promosse dal Tavolo interistituzionale attraverso i canali di comunicazione interna ed esterna all’Istituzione;
- 4) verificare periodicamente il FIREWALL della rete interna alla Fondazione affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali ad esempio “gay”, “lesbica”, “transessuale”, “transgender” in quanto la censura sarebbe indice di discriminazione oltre a impedire l’accesso a informazioni specifiche sull’identità sessuale, come ad esempio il presente protocollo;
- 5) promuovere la partecipazione dei dipendenti e delle dipendenti della Fondazione a occasioni formative finalizzate a sensibilizzare al tema del contrasto all’omotransnegatività e alla promozione dell’inclusione delle persone LGBT;
- 6) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere nel Codice Etico della Fondazione.

IMPEGNI DELLA ASSOCIAZIONE ARCIGAY GIOCONDA

- 1) Partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all’omotransnegatività e per l’inclusione delle persone LGBT, con una rappresentanza

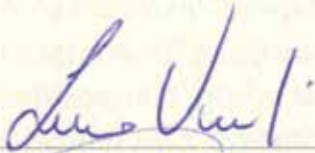
- sia delle variabili di orientamento sessuale sia di identità di genere;
- 2) mettere le persone volontarie dell'associazione che hanno maturato specifiche competenze a disposizione dei partner del tavolo per eventi di formazione sulle tematiche LGBTI, con particolare focus alle esigenze del "sommerso LGBTI" (cioè le persone che non si dichiarano da subito, ma che hanno bisogno di segnali incoraggianti per trovare il coraggio di esporsi nei servizi);
 - 3) attivare un lavoro di rete e di collaborazione con gli enti e le istituzioni del territorio per fornire consulenza per casi e situazioni relativi all'orientamento sessuale o l'identità di genere;
 - 4) accogliere con colloqui personali concordati e gruppi di incontro persone inviate da altri partner del tavolo;
 - 5) informare regolarmente i partner del Tavolo di iniziative pubbliche, per eventuali adesioni o inviti a partecipare;
 - 6) informare regolarmente i partner tramite calendario sul sito associativo dei gruppi di incontro e tramite mail a settembre dell'avvio delle attività regolari;
 - 7) rappresentare il più possibile la varietà delle identità del mondo LGBTI nel proprio direttivo e nei gruppi organizzativi;
 - 8) mettere a disposizione la propria sede a Reggio Emilia per formazioni e incontri specifici con i partner istituzionali;
 - 9) invitare propri volontari a partecipare a occasioni di formazione organizzate e proposte da altri partner del Tavolo su temi specifici, individuate dagli organizzatori.

Tutti i soggetti firmatari concordano sulla necessità di rendere permanente il ***Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT***, aperto all'adesione di altri soggetti / enti, finalizzato al conseguimento degli obiettivi definiti nel PROTOCOLLO D'INTESA sottoscritto il 17 maggio 2017 e nel PROTOCOLLO OPERATIVO sottoscritto in data odierna.

Il presente Protocollo Operativo avrà durata quinquennale e sarà tacitamente rinnovato a scadenza, salvo diverse intese tra le parti.

Reggio Emilia, 19 aprile 2019

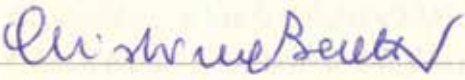
Comune di Reggio Emilia



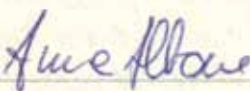
Provincia di Reggio Emilia



Tribunale di Reggio Emilia



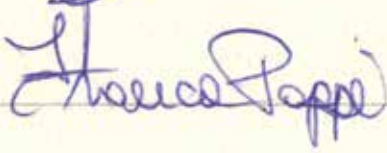
Istituti Penali
di Reggio Emilia C.C.C.R.



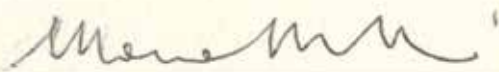
Azienda USL-IRCCS
di Reggio Emilia



Università di Modena
e Reggio Emilia



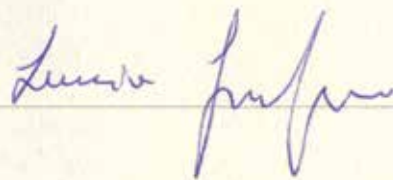
Ufficio Scolastico Ambito
Territoriale di Reggio Emilia



Istituzione Scuole
e Nidi d'infanzia di Reggio Emilia



Fondazione per lo Sport
del Comune di Reggio Emilia



Fondazione Mondinsieme
di Reggio Emilia



Associazione ArciGay Gioconda





Servizio alle Pari Opportunità
del Comune di Reggio Emilia



Per informazioni:

**Segreteria Assessora
alla Cultura della Legalità,
Sicurezza, Città storica
e Pari opportunità**

tel. 0522 456463 - 431

segreteria.assessoremaramotti@municipio.re.it

www.comune.re.it