



# Strengthening LGBTQI+'s Voice in Politics

## Rapporto Nazionale Italia

Carpi, giugno 2020

WP2\_D2.7\_ Rapporto Nazionale - Italia



Funded by the European Union's  
Rights, Equality and Citizenship  
Programme (2014-2020)

The content of this publication represents the views of the author only and is its sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

## Indice

1. Introduzione .....	4
1.1 Bisogni esistenti.....	5
1.2 Finalità del progetto.....	6
1.3 Finalità del WP2.....	6
2. Metodologia .....	8
2.1 Desk research: finalità e obiettivi.....	8
2.2 Ricerca empirica: finalità e obiettivi.....	8
2.3 Limiti del sondaggio e procedure di campionamento.....	9
2.4 Raccolta e analisi dei dati.....	10
2.5 Limiti del sondaggio.....	11
3. Stato dell'arte .....	12
3.1 Tutela giuridica delle persone LGBTQI+.....	12
3.1.1 Unione europea .....	12
3.1.2 Consiglio d'Europa .....	16
3.1.3 Livello nazionale .....	17
3.2 Percezioni circa i diritti delle persone LGBTQI+.....	22
3.3 Comportamenti discriminatori contro le persone LGBTQI+.....	24
3.4 Ostacoli incontrati dalle persone LGBTQI+ appartenenti a minoranze.....	26
3.5 Partecipazione delle persone LGBTQI+ alla politica e forme che ha in ciascun Paese.....	28
3.6 Necessità di riforma.....	29
4. Dati del sondaggio online .....	31
4.1 Caratteristiche socio-demografiche dei/delle partecipanti.....	31
4.2 Knowledge and Conoscenza e percezioni dei diritti delle persone LGBTQI+ da parte dei.....	32
4.2.1. Conoscenza dei diritti delle persone LGBTQI+ da parte dei quattro diversi gruppi target .....	32

4.2.2. Percezioni dei diritti delle persone LGBTQI+ da parte dei quattro diversi gruppi target .....	34
4.3 Percezioni sul verificarsi di incidenti discriminatori nei confronti delle persone LGBTQI+, come espresse dai quattro gruppi target.....	36
4.4 Episodi discriminatori, come indicato dalle persone LGBTQI+ senza background etnico o culturale minoritario.....	38
4.5 Episodi discriminatori, come indicato dalle persone LGBTQI+ con background etnico o culturale minoritario.....	38
4.6 Coinvolgimento delle persone LGBTQI+ in politica come descritto dai quattro gruppi target.....	39
4.7 Necessità di riforme di policy secondo i quattro gruppi target.	41
5. Conclusioni e raccomandazioni .....	43
5.1 Raccomandazioni (come emerse da tutti i gruppi target).....	44
6. Riferimenti bibliografici .....	46
7. Appendice .....	54
7.1 Appendice I. Ulteriori informazioni sulla legislazione, le politiche e la giurisprudenza rilevanti.....	54
UNIONE EUROPEA .....	54
CONSIGLIO D'EUROPA .....	60
Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica .....	60
(o Convenzione di Istanbul) .....	60
7.2 Appendice II. Glossario.....	62



## Riconoscimenti & clausola di responsabilità

This document was produced within the framework of the Voicelt project: *Strengthening LGBTQI+'s Voice in Politics*, and is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (REC 2014-2020) under the number 849107.

The content of this publication represents the views of the author only and is its sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

## Curatrice

Barbara Giovanna Bello, Anziani e non solo Società Cooperativa Sociale - ANS, Italia

## Autrici

Barbara Giovanna Bello, Anziani e non solo Società Cooperativa Sociale - ANS, Italia

Giulia Casu, Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna, Italia (analisi dei dati)

Ringraziamenti per la revisione e i suggerimenti in più fasi di redazione del rapporto:

Licia Boccaletti, Anziani e non solo Società Cooperativa Sociale - ANS, Italia

Jonathan Mastellari, "Intersectionalities and More" - IAM, Italia

Marianna Caruso, Anziani e non solo Società Cooperativa Sociale - ANS, Italia

## Project Partners

---



Funded by the European Union's  
Rights, Equality and Citizenship  
Programme (2014-2020)

The content of this publication represents the views of the author only and is its sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

# 1. Introduzione

Le persone che si identificano come LGBTQI+<sup>1</sup> o che sono percepite come LGBTQI+ dalla società si imbattono, ancora oggi, in alti livelli di discriminazione, molestie, violenza, crimini d'odio e vittimizzazione (ritorsioni) in diversi settori della loro vita. Una recente indagine dell'Agenzia per i diritti fondamentali dell'Unione europea (EUFRA) - che ha coinvolto 140.000 persone LGBTI<sup>2</sup> in 30 Paesi (EUFRA 2020) - non sembra evidenziare un grande avanzamento dei diritti rispetto all'indagine condotta nel 2012 (EUFRA 2013), anche se nell'opinione pubblica sembra emergere un atteggiamento più aperto nei loro confronti. Infatti, **da un lato**, le discriminazioni non sembrano placarsi e si estendono dall'accesso al lavoro per le persone che esprimono apertamente la propria identità di genere o il proprio orientamento sessuale al diritto di famiglia, fino a bassi livelli di partecipazione politica. Inoltre, i risultati mostrano che le persone LGBTI continuano a confrontarsi con forme di discriminazione multiple e intersezionali.

L'11% degli/delle intervistati/e ha dichiarato di sentirsi discriminato/a quando cerca lavoro, solo il 2% in meno rispetto al 2012. Per coloro che si sono sentiti/e discriminate/e sul lavoro, il numero è aumentato, dal 19% al 22%, e per gli/le intervistati/e transgender, l'incremento è stato ancora maggiore: 22% nel 2012 e 36% nel 2019 (EUFRA 2020). Le persone LGBTI subiscono discriminazioni anche nell'accesso all'alloggio (11%), nella fruizione dei servizi sanitari o sociali (16%), nell'istruzione (19%), nei caffè, ristoranti, bar o locali notturni (22%), nei negozi (13%) e quando esibiscono documenti di identità personale (5%) (EUFRA 2020).

**Dall'altro lato**, la prospettiva della società civile mostra una minore "intolleranza". Il sondaggio Eurobarometro 2019 sull'accettazione sociale

---

<sup>1</sup> L'acronimo "LGBTQI+" si riferisce a lesbiche, gay, bisessuali, transgender/transessuali, questioning/queer, intersessuali. Il segno '+' posto alla fine implica l'inclusione di altre auto-definizioni che non sono espressamente menzionate. In tutto il rapporto verrà utilizzato questo acronimo quando si fa riferimento al progetto e all'analisi dei dati della ricerca empirica, mentre altri acronimi verranno utilizzati (es. 'LGBT') quando riportati da altre fonti citate. Per necessità di sintesi, nel corso del presente rapporto, in alternativa a "le persone che si identificano come LGBTQI+" verrà usata l'espressione "persone LGBTQI+".

<sup>2</sup> Le persone intervistate nei sondaggi FRA hanno potuto scegliere tra le seguenti categorie: lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali, quindi l'acronimo LGBTI viene utilizzato in questo rapporto quando si fa riferimento a tali sondaggi.



delle persone LGBTI nell'Unione europea (UE) ha rilevato che il 72% degli/delle europei/e afferma che "non c'è nulla di sbagliato" in una relazione sessuale tra due persone dello stesso sesso, con un aumento del 5% rispetto a un sondaggio Eurobarometro condotto nel 2015 (Commissione Europea - CE - 2019).

In sintesi, nonostante l'adozione, da parte dell'UE e del Consiglio d'Europa (CoE), di documenti legislativi o di policy che promuovono la non discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere, la loro efficacia a livello locale e nazionale appare scarsa. La società non risulta essere ancora del tutto inclusiva nei confronti delle persone LGBTQI+.

Va, infine, sottolineato che queste ultime sono percepite come un gruppo monolitico dagli "outsiders", mentre rappresentano istanze molto eterogenee, sia in termini di esigenze specifiche al proprio interno (ad es. tra donne lesbiche e uomini gay, persone transgender) sia di intersezioni tra l'orientamento sessuale o l'identità di genere e altre categorie di identità (ad es. background di migrazione o appartenenza a minoranze, disabilità ed età).

## 1.1 Bisogni esistenti

C'è un urgente bisogno di migliorare la partecipazione politica formale e informale delle persone LGBTQI+, poiché i loro diritti non possono essere raggiunti senza la loro effettiva partecipazione attiva e l'espressione della loro "voce". Il progetto VoiceIt - Strengthening LGBTQI+'s Voice in Politics - REC - Program - AG-2018/Action Grants 2018: REC Work Programme's priority "Combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale nella società e promuovere i diritti di Persone LGBTI" della Commissione Europea - si prefigge proprio di contribuire a realizzare un maggiore e diretto coinvolgimento delle persone LGBTQI+ nel discorso politico e una più ampia partecipazione di queste ultime al dialogo costruttivo tra persone LGBTQI+ e funzionari/e statali/governativi/e e rappresentanti delle istituzioni politiche. In particolare, il progetto supporta la creazione e il mantenimento di contatti tra tutti questi soggetti per l'integrazione delle istanze e dei bisogni delle persone LGBTQI+ nei processi decisionali politici.



## 1.2 Finalità del progetto

Il progetto VoiceIt mira ad aiutare le persone LGBTQI+, motivate a partecipare attivamente al dibattito politico e ad essere coinvolte nella vita politica, a prendervi parte e ad avere voce in capitolo. Allo stesso tempo, VoiceIt mira a sensibilizzare e ad accrescere la consapevolezza, di funzionari/e governativi/e, rappresentanti di istituzioni politiche a diversi livelli di *governance* e della società civile<sup>3</sup> in Grecia, Cipro e Italia, circa il contributo e l'arricchimento derivanti dalla partecipazione inclusiva e circa il diritto di ciascun soggetto di esprimere la propria opinione in merito al processo decisionale locale, nazionale ed europeo. Il progetto riguarda la necessità di un dialogo costruttivo tra le persone LGBTQI+ che desiderano partecipare al discorso politico, funzionari/e governativi/e e rappresentanti delle istituzioni politiche.

Gli obiettivi finali del progetto sono la comprensione reciproca dello *status quo* dei diritti delle persone LGBTQI+ nei Paesi partecipanti, l'identificazione condivisa di potenziali soluzioni e iniziative per avanzare riforme giuridiche e di policy e, infine, il coinvolgimento diretto delle persone LGBTQI+ nel processo decisionale politico.

## 1.3 Finalità del WP2

La finalità del WP2, all'interno del quale la ricerca empirica e il presente rapporto si inseriscono, consiste nel valutare i bisogni e identificare idee erranee circa i diritti delle persone LGBTQI+ in Grecia, Cipro e in Italia. Nello specifico, il WP2 mira a:

- I. individuare le percezioni dei diritti delle persone LGBTQI+ da parte degli stessi soggetti che si identificano come tali, di funzionari/e governativi/e, di rappresentanti delle istituzioni politiche e della società civile;

---

<sup>3</sup> L'accezione 'società civile', adoperata nel presente rapporto, è da intendere in senso ampio e tale da comprendere anche persone non attiviste o non appartenenti a NGO o associazioni.



- II. individuare le barriere che ostacolano il godimento dei diritti da parte delle persone LGBTQI+ appartenenti a minoranze etniche e culturali;
- III. individuare le esigenze di riforma legislativa e di policy espresse dai quattro gruppi target che la ricerca empirica intendeva raggiungere;
- IV. individuare le discrepanze esistenti nelle diverse percezioni, in merito a diritti, ostacoli e necessità di riforma, come espresse da persone che si identificano come LGBTQI+, funzionari/e governativi/e, rappresentanti delle istituzioni politiche e dalla società civile.

Il presente rapporto rappresenta il principale risultato del WP2 in Italia, insieme a quelli redatti dalle organizzazioni partner in Grecia e a Cipro. I tre rapporti nazionali sono stati compilati sulla base di un modello comune, al fine di consentire una prospettiva comparata. Sono integrati da una parte contenente una sintesi dei dati secondari circa le percezioni dei diritti delle persone LGBTQI+ nel contesto nazionale di riferimento, gli episodi discriminatori, il quadro giuridico e di policy nazionale e, infine, le raccomandazioni per le riforme auspiccate (parr. 3 - 3.6). I parr. 4 - 4.7) presentano i dati della ricerca empirica svolta in Italia.





## 2. Metodologia

### 2.1 Desk research: finalità e obiettivi

Obiettivi della *desk research*:

- a. descrizione del quadro giuridico e di policy esistente per garantire e tutelare i diritti delle persone LGBTQI+;
- b. identificazione di ricorrenti episodi discriminatori nei confronti delle persone che si identificano come o sono percepiti come LGBTQI+, come riportati nei dati secondari (ad esempio, risultati di ricerche nazionali ed europee).

Più in dettaglio, la ricerca documentale consiste nell'analisi dei dati, delle fonti giuridiche e statistiche rilevanti (legislazioni esistenti, policy, indagini e ricerche precedenti, ecc.) in relazione a quattro punti:

1. partecipazione di persone LGBTQI+ alla vita politica e le sue forme a livello nazionale;
2. comportamenti discriminatori nei confronti di individui LGBTQI+;
3. disposizioni nazionali e europee in materia di diritti delle persone LGBTQI+;
4. attuale quadro giuridico di tutela dei diritti delle persone LGBTQI+.

### 2.2 Ricerca empirica: finalità e obiettivi

Il sondaggio online, rivolto a persone LGBTQI+, funzionari/e governativi/e, rappresentanti delle istituzioni politiche e della società civile, era finalizzato a raccogliere dati quantitativi e qualitativi relativi:

- 1) alla conoscenza e alle percezioni dei diritti delle persone LGBTQI+, come riportate dalle stesse persone LGBTQI+, da funzionari/e

governativi/e, da rappresentanti di istituzioni politiche e dalla società civile;

2) a episodi discriminatori contro le persone che si identificano come LGBTQI+, come riportati dalle stesse persone LGBTQI+, da funzionari/e governativi/e, da rappresentanti di istituzioni politiche e dalla società civile;

3) alle discrepanze tra le percezioni delle persone LGBTQI+, di funzionari/e governativi/e, di rappresentanti delle istituzioni politiche e della società civile riguardo a quanto descritto nei punti 1) e 2) e all'inclusione effettiva delle persone/organizzazioni LGBTQI+ nel processo decisionale politico.

Tali finalità e obiettivi si rispecchiano nella struttura del questionario, così articolato:

- domande riguardanti i dati demografici dei/delle partecipanti;
- domande di approfondimento sui diritti delle persone LGBTQI + (comprese la conoscenza e le percezioni, da parte dei/delle partecipanti al sondaggio, dei diritti delle persone LGBTQI+;
- domande riguardanti il verificarsi di episodi discriminatori contro le persone che si identificano come LGBTQI+ in ogni Paese coinvolto nel progetto (il presente rapporto riguarda l'Italia);
- domande relative al coinvolgimento delle persone LGBTQI+ nella politica;
- infine, domande circa le esigenze di riforma giuridiche e di policy.

## 2.3 Limiti del sondaggio e procedure di campionamento

**Limiti del sondaggio.** La dimensione del campione di due gruppi target in Italia (ovvero funzionari/e governativi/e e rappresentanti politici/che) è di dimensioni ridotte, caratteristica che incide sulla generalizzabilità dei

risultati. Infatti, in Italia è stato particolarmente difficile raggiungere i/le rappresentanti politici/che: una spiegazione potrebbe rinvenirsi nel coinvolgimento di questo gruppo target nella gestione, a diversi livelli di *governance*, dello stato di emergenza dovuto alla pandemia di Covid-19 proprio nel periodo in cui il questionario è stato diffuso. Tuttavia, tra coloro che hanno preso parte al sondaggio alcuni/e politici/che hanno espresso apprezzamento per la ricerca, ne hanno promosso attivamente la diffusione, hanno partecipato all'evento di lancio del progetto e/o hanno chiesto di essere informati/e sulle fasi successive del progetto. Gli studi futuri dovrebbero coinvolgere un più ampio numero di funzionari/e governativi/e e rappresentanti politici/che.

Inoltre, non è possibile garantire che i/le partecipanti che rientrano nel gruppo target "società civile" non si identifichino *anche* come LGBTQI+, come dimostrano i dati forniti dai/dalle partecipanti che hanno risposto come "società civile" pur identificandosi come intersessuale (si veda sotto al par. 4.1., riguardante la sezione demografica). Le definizioni fornite all'inizio del sondaggio erano forse troppo lunghe e complesse per partecipanti non a conoscenza della terminologia di genere, inteso in senso non binario. Da ciò si potrebbe dedurre la necessità di riformulare le definizioni in future ricerche e, più in generale, di diffondere una più approfondita conoscenza della complessità relativa al genere.

## 2.4 Raccolta e analisi dei dati

I dati sono stati raccolti attraverso un sondaggio online con l'obiettivo di raggiungere almeno 400 partecipanti per Paese, di cui almeno il 5% (20 partecipanti) funzionari/e del governo, almeno il 15% (60 partecipanti) rappresentanti di istituzioni politiche, almeno il 25% persone che si identificano come LGBTQI+ (110 partecipanti) e almeno il 25% di appartenenti alla società civile (220 partecipanti). I/le partecipanti erano liberi/e di scegliere all'interno di quale categoria presentare le proprie risposte.

La diffusione è avvenuta nel periodo 1 gennaio 2020 - 30 aprile 2020 attraverso il sito web del progetto, i siti web delle organizzazioni partner, e-mail mirate a diversi/e destinatari/e, social media, contatti con ONG e istituzioni e contatti personali.



Sono stati raccolti 438 questionari, così suddivisi: 30 da parte di funzionari/e governativi/e; 31 di rappresentanti delle istituzioni politiche; 142 di persone che si identificano come LGBTQI+; 235 da parte della società civile.

L'analisi dei dati quantitativi è stata effettuata tramite SPSS. Per indagare le discrepanze tra i quattro gruppi target nelle domande su scala nominale ('Sì-No-Non sono sicuro-Non voglio rispondere') è stato utilizzato il test del chi quadrato. Per le domande su scala di accordo o frequenza di tipo Likert (0 = Fortemente in disaccordo/Mai, 1 = In disaccordo/Raramente, 2 = Indeciso/Qualche volta, 3 = D'accordo/Spesso, 4 = Assolutamente d'accordo/Sempre) le differenze fra i gruppi target sono state indagate mediante ANOVA univariata a una via. Il livello di significatività statistica è stato fissato a  $p < .05$ .

Le risposte alle domande indirizzate unicamente a un gruppo target (ad es. LGBTQI+) sono state analizzate mediante statistiche descrittive (frequenze e percentuali o media e deviazione standard). Per maggiori dettagli si rimanda all'Appendice III contenete le tabelle.

## 2.5 Limiti del sondaggio

La principale difficoltà riscontrata in Italia ha riguardato il coinvolgimento dei/delle rappresentanti delle istituzioni politiche nel sondaggio. Come accennato, probabilmente la causa è stata la priorità di gestire l'eccezionale situazione generata dalla pandemia di Covid-19. Questa circostanza potrebbe spiegare il basso numero di risposte ricevute da questo gruppo.

## 3. Stato dell'arte

### 3.1 Tutela giuridica delle persone LGBTQI+

È utile iniziare la panoramica giuridica descrivendo le disposizioni di *hard law* (legislazione vincolante) e di *soft law* (non vincolante) a livello dell'UE e del CoE. Infatti, molti testi di legge e politiche nazionali in materia di orientamento sessuale e identità di genere derivano dal livello europeo, come descritto di seguito nella parte dedicata alla legislazione nazionale.

#### 3.1.1 Unione europea

A livello dell'UE, diverse disposizioni di legge vietano la discriminazione contro le persone LGBTQI+, anche se il quadro giuridico è frammentato in diversi atti legislativi e non copre l'orientamento sessuale e l'identità di genere allo stesso modo. Pertanto, è necessario leggere congiuntamente il "mosaico" della legislazione per ottenere una piena comprensione del quadro generale.

Per quanto riguarda il diritto primario dell'UE, la base giuridica del principio di non discriminazione basata sull'orientamento sessuale si trova in due articoli fondamentali:

- l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE - divenuta vincolante dall'entrata in vigore del cosiddetto "Trattato di Lisbona" il 1° dicembre 2009 -, che vieta esplicitamente la discriminazione basata su tale fattore discriminatorio;
- l'art. 19 del Trattato sul funzionamento dell'UE, che consente al Consiglio dell'Unione europea, in base alla procedura in esso prevista, di "prendere i provvedimenti opportuni per 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".

Di conseguenza, è stata adottata la Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e impiego basata, tra l'altro, sull'orientamento sessuale. La Direttiva è stata implementata in tutti gli Stati membri dell'UE e fornisce standard minimi a

cui gli Stati devono adeguarsi: "1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente Direttiva. 2. L'attuazione della presente Direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva" (art. 8; si veda anche il Considerando 28 del Preambolo).

L'ambito di applicazione della protezione è limitato al luogo di lavoro (art. 3, si veda l'Appendice I). La presente Direttiva introduce definizioni chiare di discriminazione diretta e indiretta, molestie, istruzione alla discriminazione e vittimizzazione/ritorsione (art. 2).

Vari attori sociali (ONG, istituti di ricerca o altri istituti e organismi legali) possono svolgere un ruolo importante nel sostenere i casi di discriminazione basata sull'orientamento sessuale, grazie all'art. 9 (2), che richiede agli Stati membri di riconoscere "alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente Direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, *per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso*, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente Direttiva". Questa disposizione è cruciale per migliorare i diritti LGBTQI+, grazie al coinvolgimento di diverse ONG e all'assistenza legale da loro fornita (Guariso & Militello 2019; Viggiani 2017).

Inoltre, la Direttiva incoraggia gli Stati membri a stabilire un dialogo con le organizzazioni non governative che "conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro le discriminazioni" fondate sull'orientamento sessuale, "al fine di promuovere il principio della parità di trattamento" (art. 14).

Poiché può essere molto difficile provare di aver subito discriminazioni o molestie nei procedimenti giudiziari, la Direttiva prevede che nelle questioni relative al diritto antidiscriminatorio (tranne che nei procedimenti penali): "allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento [basate, inter alia, sull'orientamento sessuale] espongono, dinanzi a un

tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incombe alla parte convenuta [datore di lavoro, colleghi] provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento" (Art. 10). Ciò si rivela molto utile per sostenere i casi di discriminazione dinanzi ai tribunali.

Infine, aspetto ancora più importante, gli Stati membri possono introdurre azioni positive, cioè "misure specifiche per prevenire o compensare gli svantaggi" (articolo 7) correlate, tra l'altro, all'orientamento sessuale, "al fine di garantire la piena uguaglianza pratica" (ibidem).

Al fine di estendere la protezione dalle discriminazioni basate, tra l'altro, sull'orientamento sessuale, oltre l'ambito lavorativo ed in altri campi della vita quotidiana - vale a dire, protezione sociale, sicurezza sociale e assistenza sanitaria; vantaggi sociali; istruzione; accesso e fornitura a beni e servizi a disposizione del pubblico, compreso l'alloggio - sono in corso i lavori preparatori relativi alla cosiddetta "Direttiva orizzontale" con una cadenza più regolare rispetto al passato, dopo un periodo di *stand-by*. Essi si basano su una Proposta di Direttiva redatta dalla Commissione europea nel 2008.

Se adottata, questa Direttiva dovrebbe tutelare dalle discriminazioni basate su fattori multipli (orientamento sessuale, religione o credenza, età e disabilità), nonché dalle discriminazioni per associazione, al di fuori dell'occupazione e dell'impiego.

Per quanto riguarda il diritto di famiglia, questo argomento appartiene alla competenza degli Stati membri, mentre la legislazione dell'UE riguarda solo i casi transnazionali.

Per quanto riguarda l'identità di genere, non vi è alcuna disposizione esplicita nelle parti vincolanti delle Direttive UE. Il Considerando 3 della Direttiva 2006/54/CE - sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego - ricorda, però, che "[l]a Corte di Giustizia [dell'Unione europea] ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso. Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura

dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso". Sebbene questa disposizione sia stata discussa in letteratura, poiché sembra limitata alla sola riassegnazione di genere (Bell 2011, p. 618), fornisce un certo grado di protezione al di là della dicotomia di genere (uomo/donna) solo sul posto di lavoro.

Un altro testo legislativo rilevante è la Direttiva 2018/1808/UE del 14 novembre 2018 recante modifiche della Direttiva 2010/13/UE, relativa al coordinamento di determinate disposizioni legislative, regolamentari e amministrativi degli Stati membri concernenti la fornitura di servizi di media audiovisivi (Direttiva sui servizi di media audiovisivi), in considerazione dell'evoluzione delle realtà del mercato (si veda Appendice I).

Tra i documenti di *soft law* dell'UE, la Commissione europea ha presentato la "Lista 2015 di azioni per promuovere l'uguaglianza LGBTI", sostenuta dal CoE nel 2016. La lista delle azioni include le iniziative concrete che la Commissione europea si è impegnata a intraprendere tra il 2015 e il 2019 al fine di estendere e rendere efficace la legislazione dell'UE in diversi settori, tra cui la non discriminazione, l'istruzione, l'occupazione, la salute, la libera circolazione, l'asilo, l'incitamento all'odio, l'allargamento e la politica estera. Tra le disposizioni figurano anche l'adozione di un regolamento che facilita la libera circolazione dei documenti pubblici tra i Paesi dell'UE e la suddetta Direttiva sui servizi di media audiovisivi (riveduta).

Devono poi essere ricordati due ulteriori documenti:

1. Risoluzione del Parlamento europeo del 4 febbraio 2014 sulla tabella di marcia dell'UE contro l'omofobia e la discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere (Appendice I).
2. Risoluzione del Parlamento europeo del 14 febbraio 2019 sul futuro dell'elenco di azioni a favore delle persone LGBTI (2019-2024), la quale rileva che la Commissione non abbia ancora adottato politiche strategiche globali sui diritti delle persone LGBTI (considerando D). Pertanto invita la Commissione, tra l'altro, a "garantire che ai diritti delle persone LGBTI sia attribuita priorità nel suo programma di lavoro



per il 2019-2024 e a rafforzare la cooperazione tra le diverse DG nei settori in cui dovrebbero essere integrati i diritti delle persone LGBTI, quali l'istruzione e la sanità, come indicato nell'elenco delle azioni per far progredire l'uguaglianza delle persone LGBTI" (par. 3); ad adottare un altro documento strategico per promuovere la parità per le persone LGBTI (par. 4); "a continuare a lavorare sui temi già inclusi nell'elenco di azioni per far progredire l'uguaglianza delle persone LGBTI" (par. 6); "a coinvolgere il Parlamento e le organizzazioni della società civile nell'elaborazione del suo futuro elenco di azioni per far progredire l'uguaglianza delle persone LGBTI" (par. 7), "ad adottare misure concrete per garantire la libera circolazione di tutte le famiglie, comprese le famiglie LGBTI, in linea con la recente causa Coman presso la CGUE" (par. 10); "a integrare una prospettiva intersettoriale nei suoi futuri lavori sui diritti delle persone LGBTI, a prendere in considerazione le esperienze di discriminazione trasversale vissute dalle persone LGBTI emarginate e a sviluppare misure per rispondere alle loro esigenze specifiche, anche mettendo a disposizione finanziamenti per specifiche reti di sostegno a favore dei gruppi LGBTI emarginati" (par. 12).

### 3.1.2 Consiglio d'Europa

All'interno del Consiglio d'Europa è importante ricordare la Convenzione sulla prevenzione e il contrasto della violenza contro le donne e la violenza domestica (o Convenzione di Istanbul), entrata in vigore il 1° agosto 2014, la quale rappresenta, ad oggi, la risposta giuridicamente vincolante più completa alla violenza contro le donne e alla violenza di genere (CoE - Consiglio d'Europa, 2011a).

Questo documento ha implicazioni rilevanti anche per la protezione dalla violenza sessuale nei confronti delle persone basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Infatti l'art. 4, par. 3 include entrambe le caratteristiche come fattori protetti. Pertanto, gli Stati parti devono attuare tutte le misure della Convenzione senza discriminazione alcuna<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Per l'interpretazione fornita del Memorandum esplicativo si veda l'Appendice I di questo rapporto.

Da ricordare è anche la Raccomandazione sull'orientamento sessuale o identità di genere, adottata dal Comitato dei Ministri il 31 marzo 2010 (si veda l'Appendice I).

Questo è il primo provvedimento legislativo (sebbene non vincolante) del CoE che si occupa di discriminazione multipla nei confronti delle persone LGBT. Nell'Appendice della Raccomandazione, la sezione XII, intitolata "Discriminazione basata su più fattori", contiene una disposizione che "incoraggia [gli Stati membri] ad adottare misure per garantire che le disposizioni nazionali che vietano o prevengono la discriminazione proteggano anche dalla discriminazione su più fattori", compresi l'orientamento sessuale o identità di genere; le strutture nazionali per i diritti umani dovrebbero avere un ampio mandato per consentire loro di affrontare tali questioni" (par. 46).

La tutela dei diritti delle persone LGBTQI+ rientra, altresì, nelle competenze della Commissione Europea contro il razzismo e l'intolleranza - ECRI. Questo organismo ha iniziato a occuparsi della discriminazione e della tolleranza nei confronti delle persone LGBT nel quinto ciclo di monitoraggio (2012-2018). Raccomanda a tutti gli Stati membri di sviluppare legislazioni e politiche per combattere la discriminazione, l'incitamento all'odio e la violenza contro le persone a causa del loro orientamento sessuale o identità di genere e per promuovere la tolleranza.

Anche il Commissario per i diritti umani del CoE è molto attivo nell'affrontare la questione dell'omofobia, dell'incitamento all'odio e dell'intolleranza e nel 2009 ha pubblicato un documento su "Diritti umani e identità di genere". Ha, inoltre, collaborato con l'EUFRA alla realizzazione dell'indagine "Omofobia, transfobia e discriminazione fondata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Aggiornamento 2010. Analisi giuridica comparativa".

Infine, all'interno del CoE, è stata istituita l'Unità su "Orientamento Sessuale e Identità di Genere" - SOGI - al fine di promuovere e garantire il rispetto della parità di diritti e dignità delle persone LGBTI.

### 3.1.3 Livello nazionale

L'ordinamento italiano ha recepito testualmente la Direttiva 2000/78/CE con il Decreto Legislativo n. 216 del 9 luglio 2003. Ha inoltre recepito la



Direttiva 2006/54/CE con il Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010. Ciò significa che la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sul genere è vietata sul posto di lavoro.

Inoltre l'art. 1468 del Decreto Legislativo n. 66 del 2010 contenente il "Codice dell'Ordinamento militare" vieta ogni discriminazione nei confronti del personale militare LGB nell'accesso, nel reclutamento, nell'assegnazione di compiti e nei trasferimenti.

Il Testo Unico sui media audiovisivi e sui servizi radiofonici contiene il principio generale sulle comunicazioni commerciali che vieta le discriminazioni fondate, tra l'altro, sull'orientamento sessuale (art. 36-bis del Decreto legislativo n. 177 del 2005).

Per quanto riguarda l'attuazione delle disposizioni del Consiglio d'Europa, il governo italiano ha ratificato la Convenzione di Istanbul nel 2013.

Inoltre, l'UNAR, l'Organismo italiano per la parità, che originariamente aveva competenza solo per le discriminazioni basate sull'origine razziale ed etnica, coordina la Strategia nazionale LGBT dal 2013. Tale Strategia è stata adottata dall'UNAR e dal Dipartimento per le Pari Opportunità il 23 aprile 2013, a seguito della Raccomandazione sull'orientamento sessuale o identità di genere, adottata dal Comitato dei Ministri del CoE il 31 marzo 2010.

Ciò dimostra che anche documenti non vincolanti possono avere un impatto a livello nazionale, anche se molto dipende da come sono effettivamente implementati a livello locale.

Le quattro aree strategiche della Strategia sono:

1. istruzione e formazione, al fine di prevenire e contrastare l'intolleranza, la violenza e il bullismo omofobici e transfobici;
2. discriminazioni nel settore del lavoro, differenziando le esigenze specifiche di persone omosessuali e lesbiche rispetto a quelle dei soggetti transgender e transessuali, anche attraverso la promozione della gestione della diversità e delle azioni positive;
3. protezione delle persone LGBT in carcere e prevenzione e lotta ai crimini ispirati dall'odio contro le persone LGBT;

#### 4. comunicazione e media.

Tra le iniziative intraprese dal governo italiano c'è il sito web:  
<http://www.portalenazionalelgbt.it/temi/omofobia-e-transfobia/index.html>

Per quanto riguarda il diritto di famiglia, dal 2016 i partner dello stesso sesso possono entrare in un'unione registrata, come nuova "formazione sociale", ai sensi degli artt. 2 e 3 della Costituzione italiana (Legge 20 maggio 2016, n. 76). Entrando in un'unione civile con un o una partner dello stesso sesso, "le parti acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri; dall'unione civile deriva l'obbligo reciproco all'assistenza morale e materiale e alla coabitazione" (art. 11). La legge regola molti aspetti della relazione, inclusi i diritti di successione e dei trattamenti previdenziali per i/le partner superstiti. Tale legge riguarda anche le persone transgender, per le quali prevede che "ove i coniugi abbiano manifestato la volontà di non sciogliere il matrimonio o di non cessarne gli effetti civili, consegue l'automatica instaurazione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso." (art. 27)

Al momento non esiste una legge che stabilisca esplicitamente che persone dello stesso sesso possano adottare in Italia, ma la giurisprudenza (inclusa la Corte di Cassazione dal 2016) ha interpretato estensivamente la legge vigente sull'adozione. Questa possibilità è limitata a un tipo specifico di adozione (cosiddetta "adozione in casi particolari"), che differisce dalla piena adozione (consentita solo alle coppie sposate) perché la prima non pone fine a tutti i rapporti con la famiglia di origine del bambino o della bambina. Infatti l'art. 44 par. 1 (d) della Legge n. 184/1983 afferma che può essere adottato anche un bambino che non sarebbe adottabile in modo tradizionale e non si trova in stato di abbandono. I genitori adottivi diventano "genitori sociali". Il riconoscimento di questo tipo di adozione si estende anche alle coppie dello stesso sesso che hanno contratto matrimonio all'estero. Due condizioni sono necessarie per questo tipo di adozione: il consenso del genitore biologico; l'esistenza di una relazione continua e stabile tra il genitore adottivo e il bambino o la bambina (ad esempio, devono vivere insieme, deve sussistere una relazione di cura). Non ci sono restrizioni. L'unica restrizione si verifica nel caso in cui il giudice venga a conoscenza di qualche motivo che renda tale adozione contraria all'interesse del minore. Chiaramente, il fatto che si tratti di una coppia omosessuale non può essere considerato un impedimento.



Finora non esiste una legislazione che vieti l'omobitrasfobia in Italia (Viggiani 2020). Nel tempo si sono susseguiti vari disegni/progetti di legge. Ad esempio, il 19 settembre 2013 è stato adottato un disegno di legge ("Scalfarotto") sulla protezione contro l'omofobia e la transfobia mediante il diritto penale. Al momento, sono depositati in Parlamento italiano vari disegni di legge per contrastare l'omotrasfobia: il primo presentato da Alessandro Zan e altri il 2 maggio 2018 e il secondo da Mara Carfagna e altri (21 Febbraio 2020). Al momento della consegna del presente rapporto (15 giugno 2020), la discussione sul primo disegno di legge è stata calendarizzata a luglio 2020. Le audizioni al Parlamento italiano su questo disegno di legge coinvolgeranno le associazioni LGBTQI+ e altre ONG come principali stakeholder. Ciò significa che una prospettiva "dal basso" dovrebbe essere integrata nel processo legislativo.

In mancanza di una normativa che vieti l'incitamento all'odio per questi motivi, si può suggerire di utilizzare strategicamente la nozione di "molestia" per i fattori di cui al Decreto Legislativo n. 216 del 9 luglio 2003 e al Decreto Legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010, analogamente al modo in cui tale fattispecie è stata utilizzata strategicamente e con successo da alcune ONG per portare casi riguardanti l'incitamento all'odio sulla base della razza e dell'origine etnica, nonostante il diritto penale italiano già vieti l'incitamento all'odio per questi ultimi motivi (Bello 2019; Möschel 2019). Un limite per estendere l'ampio uso strategico della nozione di "molestia" sulla base dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere potrebbe derivare dalla limitazione dell'ambito oggettivo (limitato all'ambito lavorativo).

Per quanto riguarda le persone transessuali e transgender, la legge in materia di rettificazione di attribuzione di sesso del 1982 (Legge n. 164/1982) non regola specificamente lo *status* delle persone transessuali o transgender, ma stabilisce una serie di requisiti che un individuo deve soddisfare per far riconoscere la propria identità di genere nella legislazione italiana. Più precisamente, l'art. 3 di questa legge prevede che "quando risulta necessario un adeguamento dei caratteri sessuali da realizzare mediante trattamento medico-chirurgico, [il tribunale] lo autorizza con sentenza". Tuttavia, la sentenza n. 15138/15, pronunciata dalla Corte di Cassazione il 20 luglio 2015, ha stabilito che la

correzione anagrafica del sesso può prescindere dall'intervento medico-chirurgico).

Alcuni progressi sembrano delinearsi nella considerazione dei diritti delle persone transgender/transessuali a livello nazionale: il 25 maggio 2020 è stata lanciata la nuova piattaforma - [www.infotrans.it](http://www.infotrans.it) - interamente dedicata a questo gruppo target.

Tale iniziativa nasce dalla collaborazione tra il Centro di Riferimento per la Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità - ISS - e UNAR (UNAR 2020b). Lo scopo del progetto è rispondere alla necessità di fornire alla popolazione informazioni indipendenti, certificate e aggiornate in questo campo e di incoraggiare la piena inclusione sociale delle persone transgender. Inoltre, il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti, ha istituito il Tavolo permanente di consultazione per la promozione dei diritti e la protezione delle persone LGBT: la prima riunione del Tavolo, convocata dal Ministro, si è svolta il 26 maggio 2020 e ha coinvolto la maggior parte delle 65 associazioni che ne fanno parte (UNAR 2020a). Queste iniziative sono molto necessarie, considerando che le questioni legate all'identità di genere sono state oggetto di un dibattito molto intenso e conflittuale negli ultimi anni, culminato nel XIII Congresso della Famiglia, tenutosi a marzo 2019 a Verona, che ha promosso posizioni omofobiche e transfobiche. L'allora Ministro dell'Interno Matteo Salvini e l'allora Ministro per la Famiglia e la disabilità, Lorenzo Fontana, hanno sostenuto questa iniziativa e la partecipazione del Governo italiano ad essa. Nel giugno 2018 il Ministro Fontana ha dichiarato che le famiglie arcobaleno "non esistono" almeno secondo la legge italiana, anche se la già citata Legge 20 maggio 2016, n. 76 consentiva alle persone dello stesso sesso di entrare in un'unione registrata.

Le questioni legate all'identità di genere riguardano anche l'insegnamento e la sensibilizzazione sull'identità di genere nelle scuole, come dimostrano i mass-media e la letteratura, che hanno portato a un ampio dibattito pubblico e a tagli ai programmi legati all'identità di genere nelle scuole da parte di alcune amministrazioni locali (Bellé 2015; Ghighi 2019; Ottaviano & Mentasti 2017; Poggio & Selmi 2019).



## 3.2 Percezioni circa i diritti delle persone LGBTQI+

I recenti sondaggi dell'EUFR e dell'Eurobarometro forniscono delle informazioni chiave sulla percezione dei diritti delle persone LGBTI, da parte sia delle stesse sia della società civile.

Secondo l'Eurobarometro 2019 sono ravvisabili dei lievi progressi nell'atteggiamento nei confronti delle persone LGBTI rispetto alla precedente indagine del 2015.

Infatti, in base ai dati dell'Eurobarometro del 2019, il 72% degli europei ritiene che non vi sia nulla di "sbagliato" in una relazione sessuale tra due persone dello stesso sesso, mentre in Italia la percentuale si attesta al 35%. Il 24% degli/delle intervistati/e in Italia, invece, è totalmente d'accordo con questa affermazione. In Europa il 76% delle persone intervistate concorda sul fatto che le persone gay, lesbiche o bisessuali dovrebbero avere gli stessi diritti delle persone eterosessuali, con un incremento del 5% rispetto al 2015. Tuttavia, questa percentuale varia sensibilmente tra gli Stati membri, con il 98% di consensi in Svezia (il più alto) e il 31% in Slovacchia (il più basso). In Italia il 40% delle persone intervistate nel 2019 "tende a essere d'accordo" sul fatto che le persone LGBTI dovrebbero avere gli stessi diritti delle persone eterosessuali, mentre il 28% "è totalmente d'accordo" con questa affermazione. Inoltre, il 37% delle persone intervistate in Italia nel 2019 "tende a essere d'accordo" sul fatto che le lezioni scolastiche e il relativo materiale dovrebbero includere informazioni sulla diversità in termini di orientamento sessuale (essere gay, lesbiche o bisessuali), mentre il 19% è "totalmente d'accordo" con questa dichiarazione. Nello scenario dell'UE, nel 2019, in termini di diritti specifici, il 69% ritiene che il matrimonio tra persone dello stesso sesso dovrebbe essere legale in tutta Europa, con un aumento dell'8% rispetto al 2015. Il 59% crede che le persone transgender dovrebbero poter cambiare i propri documenti civili in modo rispondente alla propria identità di genere e il 46% ritiene che i documenti ufficiali dovrebbero offrire una terza opzione di genere oltre a 'uomo' o 'donna'. Sempre nel 2019, il 22% delle persone intervistate "concorda" con questa affermazione, mentre il 36% "tende a essere d'accordo".





Queste tendenze sembrano essere confermate anche da contributi scientifici (Albertazzi *et al.* 2009; D'Ippoliti & Schuster 2011; Fish & Karban 2015). Un'interessante ricerca empirica su piccola scala mostra che la frequentazione/amicizia tra persone eterosessuali e omosessuali è associata a un minor pregiudizio sessuale nei confronti delle persone omosessuali e a un maggiore sostegno per le questioni della minoranza LGBT, soprattutto per quanto riguarda l'adozione per le coppie omosessuali (Fasoli, Paladino & Sulpizio 2016; *cfr.* Goldberg 2015).

Dal punto di vista dei gruppi che si identificano come LGBTI, il 40% dei/delle partecipanti al sondaggio EUFRA ritiene che il pregiudizio e l'intolleranza nei confronti delle persone LGBTI siano diminuiti negli ultimi 5 anni, mentre il 36% li considera aumentati. Tra le situazioni indicate da coloro i quali stimano diminuito il pregiudizio vi sono la partecipazione delle persone LGBTI alla vita quotidiana/sociale (71%). Coloro che lo ritengono aumentato rintracciano questa tendenza nell'atteggiamento e nei discorsi negativi di politici/che e/o partiti politici (65%) (EUFRA 2020). Per quanto riguarda l'Italia, il sondaggio dell'EUFRA ha riportato un frammento di una risposta di un partecipante di questo Paese: "viviamo in un mondo in cui dobbiamo nascondere e instaurare finte relazioni con tutte le persone che conosciamo. Meglio morire" (Italia, gay, 27) (EUFRA 2020, p. 25).

Riguardo alla domanda se le persone intervistate si siano sentite discriminate in quanto LGBTI in qualsiasi ambito della vita nell'anno precedente l'indagine, se loro o qualcun altro abbiano segnalato l'incidente più recente a un'organizzazione o un'istituzione, i tassi di segnalazione più elevati si osservano in Lussemburgo e in Italia (entrambi 19 %), così come in Belgio (16%) (EUFRA, p. 35).

Per quanto riguarda i diritti delle persone LGBTQI+ sul posto di lavoro, il loro miglioramento in Italia è dovuto anche all'attività di alcune ONG nel promuovere l'applicazione della legge antidiscriminatoria. Inoltre, il *diversity management* può svolgere un ruolo cruciale nel promuovere un approccio inclusivo verso le persone LGBTQI+ sul lavoro, come appare molto chiaramente dal progetto coordinato dall'Università Statale di Milano, con il supporto dell'Associazione Italiana per le Risorse Umane "Parks - Liberi e Uguali". La pubblicazione relativa al progetto (Guerci, Iacci & Pulcher





2018) contiene una guida sull'inclusione di lavoratori e lavoratrici LGBTQI+ e riporta una serie di buone pratiche che possono ispirare altre imprese.

### **3.3 Comportamenti discriminatori contro le persone LGBTQI+**

I dati dell'Eurobarometro e dell'EUFRA sulla percezione, da parte della società civile, delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBTI e sulle discriminazioni quotidiane vissute da queste ultime mettono in luce la persistenza di resistenze nei confronti delle persone LGBTI, soprattutto per ciò che attiene alla sfera affettiva e familiare. Il 53% degli europei afferma che le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale sono diffuse, mentre una percentuale inferiore ritiene che le discriminazioni contro le persone transgender (48%) e le persone intersessuali (39%) siano diffuse. Se la maggior parte delle persone intervistate ha affermato che si sarebbe sentita a proprio agio con una persona gay, lesbica o bisessuale (72%), intersessuale (66%) o transgender (65%) come collega al lavoro, un numero inferiore di intervistati dichiara di sentirsi a proprio agio nel pensare a una relazione sentimentale che riguardasse la propria prole (persona gay, lesbica o bisessuale: 55%; persona intersessuale: 44%; persona transgender: 43%). Solo la metà degli intervistati afferma di sentirsi a proprio agio nel vedere coppie dello stesso sesso esprimere affetto tra loro in pubblico (EC 2019).

Le risposte delle persone LGBTI indicano come esse continuino a subire discriminazioni e violenze in tutti i settori della vita. Circa la metà delle persone intervistate ha affermato di non dichiarare "quasi mai o raramente" la propria identità LGBTI, mentre il 61% evita di tenersi per mano in pubblico con il o la partner. In termini di occupazione, il 26% nasconde di essere LGBTI in ambito lavorativo e il 21% si è sentito discriminato/a sul luogo di lavoro nell'anno precedente all'indagine. Il 37% degli intervistati afferma inoltre che le persone LGBTI devono anche affrontare discriminazioni in altri settori della vita (EUFRA 2020).

Per quanto riguarda le discriminazioni sul posto di lavoro, i tassi di denuncia sono del 26% in Belgio, del 21% nei Paesi Bassi e del 20% in Italia (EUFRA 2019, p. 35).

Anche le esperienze di violenza e molestie sono piuttosto diffuse. Il 33% delle persone LGBTI intervistate afferma di evitare "sempre o spesso" determinati luoghi per paura di essere insultato, minacciato o molestato a causa dell'appartenenza alla minoranza LGBTI. Nei cinque anni precedenti all'indagine, il 58% dichiara di aver subito molestie e l'11% è stato aggredito fisicamente o sessualmente perché era LGBTI. Di coloro che hanno subito atti di violenza, solo il 21% ha sporto denuncia. Di coloro che non lo hanno fatto, il 25% ha dichiarato di non avervi proceduto per paura di reazioni omofobiche e/o transfobiche da parte della polizia. Il 43% degli intervistati ritiene che la violenza contro le persone LGBTI sia aumentata nel proprio Paese, mentre per il 33% è rimasta invariata. Complessivamente, in tutta l'UE, il 33% degli/delle intervistati/e LGBTI ritiene che il proprio governo nazionale combatta efficacemente i pregiudizi e l'intolleranza nei confronti delle persone LGBTI (questa percentuale è inferiore per gli/le intervistati/e trans - 24%). Tuttavia, vi è una variazione significativa tra i Paesi, con un massimo dell'83% a Malta e un minimo del 4% in Polonia (EUFRA 2020).

Per quanto riguarda la consapevolezza dell'esistenza di ONG e istituzioni (come gli Organismi per la parità) di supporto, solo un/a intervistato/a su tre ha sentito parlare dei rispettivi Organismi per la parità in Slovacchia, Slovenia, Italia e Lussemburgo (ivi, p. 35).

Anche i dati raccolti da ILGA-Rainbow Europe (2019) - che si basano "sull'influenza esercitata da leggi e le politiche di ciascun Paese sulla vita delle persone LGBTI" - forniscono una panoramica approfondita sullo stato dell'arte in 49 Paesi. Le statistiche generali registrano gli standard legali di ogni Paese europeo in comparazione con gli altri. La gamma di indicatori utilizzati da ILGA comprende diverse categorie di diritti, che vanno dall'uguaglianza alle questioni familiari e all'incitamento all'odio, al riconoscimento legale del genere in senso non binario, alla libertà di espressione e ai diritti di asilo. Secondo questa fonte, prendendo in considerazione tutte le categorie, l'Italia si attesta alla 23<sup>a</sup> posizione (pari al 22,53%) tra gli Stati membri dell'UE. La disaggregazione dei dati mostra che, tra i Paesi dell'UE, l'Italia si colloca tra quelli in cui c'è "minore rispetto dei diritti umani o piena uguaglianza" delle persone LGBT (25° posto, punteggio 9,04%) nell'area dell'uguaglianza e della non discriminazione, nonostante l'esistenza di una legge antidiscriminatoria

nell'ambito lavorativo e l'intenso lavoro svolto da molte ONG per difendere i diritti delle persone LGBTQI+.

Nell'area dei diritti di famiglia la posizione dell'Italia sembra migliore (20° posto, punteggio 15%), ma è ancora tra quei Paesi in cui i diritti delle persone LGBT sono meno tutelati. Questi dati non sono sorprendenti, considerate che le coppie dello stesso sesso non possono contrarre matrimonio, né le coppie registrate possono adottare figli al pari delle coppie eterosessuali sposate.

Per quanto riguarda la tutela contro i crimini d'odio e di incitamento all'odio, l'Italia si colloca al 23° posto, il che, ancora una volta, non desta stupore poiché non esiste, al momento, una legge vincolante che vieti la transomofobia.

D'altra parte, l'Italia è al 15° posto per quanto riguarda il riconoscimento legale del genere e integrità fisica delle persone LGBT (34,75%) ed è tra i primi Paesi nell'area della mobilitazione della società civile (99,75%).

### **3.4 Ostacoli incontrati dalle persone LGBTQI+ appartenenti a minoranze**

È interessante notare che in Europa (sia all'interno delle istituzioni dell'UE sia, ancora prima, all'interno del CoE) è aumentata la consapevolezza sull'intersezione tra le discriminazioni contro le persone LGBTQI+ con altre forme di discriminazione nei confronti delle stesse. A tal proposito, sono da segnalare le iniziative intraprese dall'Unità SOGI del CoE e dal Dipartimento "Gioventù" del CoE riguardanti, tra l'altro, le discriminazioni contro le persone LGBTQI+ rom.

L'importanza di tener conto della discriminazione multipla è stata sottolineata per la prima volta dalla summenzionata Raccomandazione sull'orientamento sessuale o l'identità di genere, adottata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa (CoE) il 31 marzo 2010.

Secondo i dati raccolti dall'EUFRA, il 40% degli intervistati che si identificano come appartenenti a una minoranza etnica o hanno un background di migrazione, indicano tali fattori come motivo aggiuntivo di

discriminazione (oltre a essere LGBTI). Inoltre, il 15% ha indicato, quale causa di discriminazione, il colore della pelle e il 28% degli intervistati/delle intervistate appartenenti a una minoranza religiosa ha indicato la religione come ulteriore motivo (EUFRA 2020).

Va ricordato che le discriminazioni contro le persone LGBTI con un background etnico e culturale possono provenire dalle loro stesse comunità minoritarie. Uno studio Eurobarometro sulle minoranze e le discriminazioni nell'UE (EU-MIDIS II 2017) ha rilevato che le persone intervistate appartenenti alle minoranze etniche si sentono a disagio ad avere persone LGBT come vicini in misura più elevata rispetto ad altri gruppi (ad esempio, persone migranti) (EUFRA 2017).

Uno studio Eurobarometro sulle difficoltà per le persone LGBTI in situazioni transnazionali ha sottolineato la necessità di studi in grado di identificare "le specificità che potrebbero essere vissute da coppie dello stesso sesso appartenenti a minoranze etniche o religiose che si trovano in una situazione transnazionale" (Kogovšek 2019, p. 45). In Italia, tra le questioni principali, le discriminazioni intersezionali riguardano in particolar modo le persone LGBTQI+ richiedenti asilo (Liboni 2018a; 2018b; 2018c e 2018d).

I rifugiati di sesso maschile spesso rivendicano questo motivo di discriminazione nella loro domanda, ma il sistema italiano è spesso molto complesso, lento e si possono notare discrepanze a livello locale nel riconoscere le loro istanze: in alcuni casi le domande di asilo basate su questo motivo sono considerate con "sospetto" o strumentali per ottenere uno status giuridico (Liboni 2018a; 2018b; 2018c e 2018d).

Nonostante queste considerazioni, secondo le citate statistiche di ILGA-Rainbow Europe, l'Italia è al 9° posto nel campo della tutela dei diritti umani LGBT in ambito di accesso all'asilo (punteggio 33,43%).

Più in generale, un altro rilevante impedimento al pieno esercizio dei diritti è che i/le cittadini/e di Paesi terzi titolari di un permesso di soggiorno, al di là del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere, non possono né votare né essere eletti in Italia e questo limita la piena partecipazione alla società e alla determinazione di leggi e politiche.

### 3.5 Partecipazione delle persone LGBTQI+ alla politica e forme che ha in ciascun Paese

La partecipazione delle persone LGBTQI+ alla politica è un'importante forza trainante per ridurre le discriminazioni, promuovere i diritti, aumentare la consapevolezza e la rappresentanza e costruire tolleranza e accettazione. Un rapporto del 2013 della *University of North Carolina LGBTQ Representation and Rights Research Initiative* ha rilevato che un Paese che ha "un/a rappresentante LGBT del Parlamento ha 14 volte più probabilità di avere leggi sull'uguaglianza matrimoniale o unioni/unioni civili tra persone dello stesso sesso" (Reynolds 2013a, pag.5). Il panorama per la partecipazione alla politica è notevolmente migliorato negli ultimi anni: fino al 1999, solo il 48% dei candidati LGBT era dichiaratamente tale quando è stato eletto mentre, tra il 1999 e il 2013, il 93% lo era. Tra il 1976 e il 2012, in Europa si contano 144 parlamentari, 21 membri di gabinetto e 20 senatori/lords (Reynolds 2013a); ad oggi, vi sono anche quattro Primi ministri/Prime ministre apertamente gay o lesbiche in Europa: Elio Di Rupo in Belgio (2011-2014), Xavier Bettel in Lussemburgo (2013-oggi), Leo Varadkar in Irlanda (2017-oggi) e Ana Brnabić in Serbia (2017-oggi).

In termini di opinione pubblica, il 64% delle persone coinvolte nell'Eurobarometro 2019 ha affermato che si sentirebbe a suo agio nel vedere una persona gay, lesbica o bisessuale nella carica elettiva più elevata. Le percentuali diventano inferiori quando la domanda riguarda una persona transgender (53%) o una persona intersessuale (54%). Tuttavia, è importante notare che questi numeri variano sensibilmente tra i Paesi, con un consenso che spazia dall'89% nei Paesi Bassi al 18% in Bulgaria con riferimento a una persona gay, lesbica o bisessuale (CE 2019).

L'Italia si colloca in una posizione intermedia tra i Paesi dell'UE, con il 23% delle persone partecipanti che si sente totalmente a suo agio nell'aver persone lesbiche, gay o bisessuali nelle più alte cariche politiche e l'11% che si dichiara totalmente a disagio, con un tasso medio del 6,6% (EC 2019, p. 136). La situazione è diversa a proposito di persone transgender, in merito alle quali il 16% si sentirebbe molto a disagio e il 14% totalmente a proprio agio, con un tasso medio del 5,5%.

Al di là dei dati sui politici e sulle politiche eletti/e, resta ancora molta strada da fare per misurare la partecipazione LGBTQI+ alla politica. Il Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo - UNDP, insieme alla Banca mondiale, sta sviluppando una serie di indicatori per misurare l'inclusione delle persone LGBTI, con una sezione specifica sulla partecipazione politica e civica. Gli indicatori compresi in questa sezione riguardano: "il diritto di determinare e ottenere il riconoscimento ufficiale dell'identità; la decriminalizzazione delle persone LGBTI; il numero di parlamentari e *decision-maker* dichiaratamente LGBTI; la capacità delle persone e delle organizzazioni LGBTI di esercitare la libertà di associazione, riunione ed espressione" (Badgett & Sell 2018). Per quanto riguarda l'Italia, nel corso degli anni si sono avvicinati/e alcuni/e rappresentanti politici/che apertamente LGBTQI+ sia nel Parlamento italiano (Nichi Vendola, Alessandro Zan, Vladimir Luxuria, Anna Paola Concia, solo per citare alcuni esempi) sia a livello locale: il primo sindaco apertamente omosessuale risulta essere Rosario Crocetta (2003-2009), il quale è stato anche Presidente della Regione Sicilia (10 novembre 2012 al 18 novembre 2017), mentre a maggio 2019 l'avvocato Gianmarco Negri è stato eletto sindaco nel comune di Tromello, la prima persona ad aver effettuato una transizione di genere FtOM che ricopre questo incarico in Italia. Il primo ministro apertamente bisessuale in Italia risulta essere Alfonso Pecoraro Scanio (2000-2001 e 2006-2008).

### 3.6 Necessità di riforma

Nell'impossibilità di trovare sondaggi sulle opinioni di funzionari/e governativi/e o rappresentanti di istituzioni politiche, per poter individuare necessità di riforma è possibile fare riferimento a dati che riguardano persone che identificano LGBTQI+ e società civile.

I risultati dell'Eurobarometro speciale 2015 sulle discriminazioni nell'UE rivelano variazioni nel supporto ai diritti delle persone LGBTQI+ tra coloro che si identificano come "appartenenti a una minoranza basata sull'orientamento sessuale" e coloro che non si identificano come tali (CE 2015). Il 71% di tutte le persone partecipanti dell'UE concorda sul fatto che le persone gay e lesbiche debbano avere gli stessi diritti delle persone eterosessuali, sebbene tale numero sia più alto (89%) per coloro che si identificavano come appartenenti a una minoranza sessuale. Sulla questione della legalizzazione del matrimonio tra persone dello stesso sesso, il 61% è





favorevole, mentre l'82% delle persone appartenenti a una minoranza sessuale lo è.

Il 63% ritiene che le persone transgender o transessuali dovrebbero essere in grado di modificare i propri documenti per conformarli alla propria identità di genere. Questo numero è più alto (79%) per coloro che si identificano come appartenenti a una minoranza sessuale.

Per quanto riguarda l'Italia, una ricca letteratura sostiene la necessità di consentire sia i matrimoni sia le adozioni per legge, compresa l'adozione di figli nati in precedenti relazioni.

Allo stesso modo, la necessità di adottare una legge completa che vieti la transomofobia è un tema centrale nella letteratura sensibile al genere.

Vari attori sociali sensibilizzano sugli ostacoli incontrati dalle persone trans in Italia nel seguire una Terapia Ormonale Sostitutiva (TOS), necessaria per il cambiamento di genere. A fine 2019, infatti, è stato segnalato che alcuni dei medicinali più comunemente prescritti dai medici che assistono le persone in fase di transizione sono impossibili da reperire in alcuni periodi (Alliva 2019; Gallo 2019). L'ultima emergenza ha riguardato principalmente gli uomini, ovvero gli individui che hanno subito o completato una transizione FtoM. Un ulteriore problema riguarda i costi di questi farmaci, il cui prezzo è enormemente aumentato: a tale situazione è anche seguito un appello al Ministro Roberto Speranza per tutelare efficacemente i diritti delle persone trans (Procopio 2019).





## 4. Dati del sondaggio online

### 4.1 Caratteristiche socio-demografiche dei/delle partecipanti

Un totale di 438 persone ha risposto al sondaggio. L'87% si è identificato come cisgender (49,77% donna cisgender e 37,21% uomo cisgender), 1,59% come transgender (0,91% donna transgender e 0,68% uomo transgender), 5,25% come genderqueer, 2,51% come "altro", e il 3,65% ha preferito non rispondere. Il 4% si è definito intersessuale. La metà dei/delle partecipanti (55,25%) ha un'età compresa tra 26 e 45 anni e circa il 22,60% è nella fascia di età 46-55. I/le partecipanti sono per lo più altamente istruiti, con il 68,26% in possesso di un diploma universitario o di un titolo di studio superiore.

Per quanto riguarda i quattro gruppi target, il 32,42% ( $n = 142$ ) dei/delle partecipanti al sondaggio si identifica come LGBTQI+, il 6,85% ( $n = 30$ ) appartiene al gruppo dei funzionari/e governativi/e, il 7,08% ( $n = 31$ ) ai/alle rappresentanti di istituzioni politiche e più della metà (53,65%) ( $n = 235$ ) proviene dalla società civile.

I gruppi differiscono significativamente nell'identità di genere riportata: la proporzione di persone che si sono identificate come donne cisgender è più alta nel gruppo dei/le funzionari/e governativi/e (66,67%) e in quello della società civile (60,00%) che fra le persone che si identificano come LGBTQI+ (33,10%) e fra i/le rappresentanti delle istituzioni politiche (32,26%). La proporzione di persone identificate come uomini cisgender è più bassa nella società civile (27,23%) rispetto ai gruppi della minoranza LGBTQI+ (51,41%) e dei/le rappresentanti delle istituzioni politiche (54,84%).

All'interno della società civile, la proporzione di persone definite intersessuali (6,38%) risulta più alta che nel gruppo LGBTQI+ (0,70%). Potrebbe trattarsi di persone intersessuali che non si identificano nell'acronimo 'LGBTQI+', probabilmente in quanto non gradiscono "etichette", né rivendicano alcuna appartenenza a categorie predefinite. Una spiegazione alternativa di questo risultato potrebbe essere una mancata comprensione delle definizioni dei vari termini fornite all'inizio del questionario (si



veda Appendice II). Come già illustrato (si veda la sezione n. 2.3., riguardante i limiti del sondaggio), le definizioni fornite all'inizio del questionario erano probabilmente troppe, lunghe e difficili da comprendere per persone non informate sulle terminologie relative al genere inteso in senso non binario.

I/le partecipanti che si identificano come LGBTQI+ (0,70%) hanno preferito non rispondere alla domanda sull'identità di genere in proporzioni significativamente inferiori rispetto ai/alle rappresentanti delle istituzioni politiche (9,68%). Circa il 27% dei/delle funzionari/e governativi/e ed il 22,58% dei/delle rappresentanti delle istituzioni politiche si sono identificati/e come LGBTQI+.

Vi sono più partecipanti di età compresa tra i 19 e i 25 anni tra i/le partecipanti che si identificano come LGBTQI+ (17,61%) che nella società civile (4,68%) e più persone di età compresa tra i 56 e i 65 anni tra i/le funzionari/e governativi/e (23,33%) che tra i/le partecipanti LGBTQI + (3,52%). I quattro gruppi non differiscono significativamente nel livello di istruzione.

## 4.2 Knowledge and Conoscenza e percezioni dei diritti delle persone LGBTQI+ da parte dei

### 4.2.1. Conoscenza dei diritti delle persone LGBTQI+ da parte dei quattro diversi gruppi target

Per quanto riguarda la **conoscenza** dell'attuale legislazione relativa ai diritti delle persone LGBTQI+, in generale, non sono emerse differenze tra i gruppi target per quanto riguarda il diritto delle coppie dello stesso sesso in Italia di poter contrarre legalmente un'unione civile ed essere genitori affidatari o adottivi di un/a minore. In tutti e quattro i gruppi, oltre il 90% ritiene che le coppie dello stesso sesso possano contrarre un'unione civile in Italia, mentre il 43% e il 70% ritiene, rispettivamente, che esse non possano attualmente essere affidatarie né adottare un/a minore. Emerge, dunque, una conoscenza parziale della legislazione vigente. Come descritto nella sezione dedicate alla legislazione nazionale, è vero che l'ordinamento italiano consente di costituire un'unione registrata ma non di contrarre matrimonio. La possibilità di adottare un/a bambino/a "in casi particolari"

trova invece applicazione anche per le coppie dello stesso sesso. Per quanto riguarda un'esplicita disposizione di legge che riconosca l'adozione da parte di coppie dello stesso sesso, in Italia è in corso un dibattito pubblico di lunga durata: da un lato, parte della società civile è favorevole; dall'altro, la concezione tradizionale della famiglia ostacola l'emanazione di tale norma e va segnalato un diffuso movimento contrario, riconducibile per lo più a associazioni di orientamento cattolico.

Sia i/le funzionari/e governativi/e (23,33%) che i/le partecipanti della società civile (24,26%) ritengono che le coppie dello stesso sesso possano attualmente sposarsi in Italia in proporzioni significativamente più elevate rispetto a quanto ritenuto all'interno della minoranza LGBTQI+ (4,23%). Il 94,37% dei/delle partecipanti LGBTQI+ ha risposto negativamente a questa domanda, proporzione che risulta significativamente più alta rispetto a quella rilevata fra i/le funzionari/e governativi/e (76,67%) e nella società civile (64,11%). L'opzione di risposta "non sicuro/a" è stata selezionata in misura significativamente maggiore dai/dalle partecipanti della società civile (9,79%) che dai/dalle partecipanti LGBTQI+ (1,41%).

Per quanto riguarda la possibilità di rettificare il genere sui propri documenti, la società civile ritiene che ciò sia legalmente possibile in proporzioni significativamente più basse (57,02%) rispetto ai/alle partecipanti LGBTQI+ (77,46%). Inoltre, la società civile ha selezionato l'opzione "non sicuro/a" (30,64%) in proporzioni significativamente più alte rispetto ai/alle partecipanti LGBTQI+ (15,49%). I dati mostrano una carenza di informazioni dei/delle partecipanti circa gli attuali diritti delle persone LGBTQI+ in Italia (si veda la sezione 3.4. sull'attuale legislazione), ad eccezione dei/delle partecipanti LGBTQI+ che, al contrario, sembrano abbastanza consapevoli dei propri diritti. Pertanto, è necessario aumentare la consapevolezza sull'attuale godimento dei diritti da parte delle persone LGBTQI+ tra i diversi gruppi (società civile, funzionari/e governativi/e e rappresentanti delle istituzioni politiche).

I/le partecipanti LGBTQI+ ritengono che le persone LGBTQI+ siano legalmente protette contro la discriminazione in Italia (21,13%) in misura significativamente inferiore rispetto a tutti gli altri gruppi target (48,39-50,21%) e hanno risposto "no" (65,49%) in misura significativamente superiore rispetto ai/alle funzionari/e governativi/e (30,00%) e alla società civile (26,81%).

Questo dato potrebbe significare che le informazioni riguardanti la legge antidiscriminatoria in ambito lavorativo (sebbene limitata all'orientamento sessuale e all'identità/riassegnazione di genere) sono scarsamente diffuse tra le persone LGBTQI+, rendendo necessario un aumento di consapevolezza rispetto all'esistenza della stessa, che inevitabilmente incide sull'effettiva tutela dei diritti delle persone LGBTQI+. In alternativa, è possibile che la legge antidiscriminatoria sia conosciuta ma che questa protezione non sia percepita come realmente applicata nel quotidiano da datori/datrici di lavoro o tribunali. Oppure, è possibile che i/le partecipanti abbiano risposto facendo riferimento alla protezione contro la discriminazione in settori della loro vita diversi da quello dell'occupazione e del lavoro (ad esempio, accesso ai servizi e all'abitazione).

I/le partecipanti LGBTQI+ ritengono anche che le persone LGBTQI+ siano legalmente protette contro i crimini d'odio (11,97%) in proporzione significativamente inferiore rispetto alla società civile (40,00%) e hanno risposto "no" (74,65%) in misura significativamente più alta rispetto a tutti gli altri gruppi target (30,64-48,39%). La società civile ha indicato di essere "non sicuro/a" nel rispondere a questa domanda (28,51%) in proporzioni significativamente più elevate rispetto ai/le partecipanti LGBTQI+ (11,97%). Questo dato indica che nei gruppi non LGBTQI+ c'è una scarsa informazione sull'attuale lacuna di tutela nel sanzionare la transomofobia in Italia, un'altra area in cui è necessario diffondere una più ampia informazione.

I/le rappresentanti delle istituzioni politiche (29,03%) e la società civile (23,40%) ritengono che le persone intersessuali siano protette da interventi medici "normalizzanti" in Italia in proporzioni significativamente più alte rispetto ai/le partecipanti LGBTQI+ (7,75%), e hanno risposto "no" (32,26% e 23,40%, rispettivamente) in misura significativamente inferiore rispetto ai/le partecipanti LGBTQI+ (60,56%). La società civile si è detta "non sicura" nel rispondere a questa domanda (51,06%) in proporzione significativamente più alta rispetto alle persone LGBTQI+ (31,69%).

#### 4.2.2. Percezioni dei diritti delle persone LGBTQI+ da parte dei quattro diversi gruppi target

Passando dai dati riguardanti la conoscenza della legge relativa ai diritti delle persone LGBTQI+ a quelli relativi alle **percezioni** dei/delle partecipanti al sondaggio su tali diritti, tutti e quattro i gruppi target



hanno riportato di essere "d'accordo" o "fortemente d'accordo" con il fatto che le persone LGBTQI+ dovrebbero poter esprimere liberamente il loro orientamento sessuale e/o identità di genere e avere parità di trattamento, e che dovrebbe essere proibito licenziare/non assumere una persona a causa del suo orientamento sessuale, della sua identità di genere e/o delle caratteristiche sessuali.

I/le partecipanti LGBTQI+ hanno indicato che le persone LGBTQI+ dovrebbero avere gli stessi diritti delle persone eterosessuali cisgender, in misura significativamente, leggermente superiore alla società civile; che non dovrebbero essere licenziate o non assunte a causa del loro orientamento sessuale, dell'identità di genere e/o caratteristiche sessuali, in misura significativamente, leggermente maggiore rispetto alla società civile; che il matrimonio tra persone dello stesso sesso dovrebbe essere legale in misura significativamente, moderatamente maggiore rispetto ai/alle rappresentanti delle istituzioni politiche e alla società civile.

In merito alla legittimità dell'affidamento di minori alle coppie dello stesso sesso, i/le partecipanti LGBTQI+ concordano con tale possibilità significativamente, fortemente maggiore rispetto sia ai/alle funzionari/e governativi/e sia ai/alle rappresentanti delle istituzioni politiche e moderatamente più della società civile.

Allo stesso modo, i/le partecipanti LGBTQI+ concordano che l'adozione di minori da parte di coppie dello stesso sesso dovrebbe essere legale significativamente, fortemente di più sia dei/delle funzionari/e governativi/e sia dei/delle rappresentanti delle istituzioni politiche e moderatamente più della società civile.

Tuttavia, tra i/le funzionari/e governativi/e, coloro che si sono identificati come LGBTQI+ ( $n = 8$  persone) sono significativamente, fortemente più d'accordo con l'adozione di minori da parte di coppie dello stesso sesso rispetto agli/alle omologhi/e non LGBTQI+ ( $n = 21$ ).

Lo stesso emerge per l'affidamento di minori a coppie dello stesso sesso: i/le funzionari/e governativi/e LGBTQI+ concordano fortemente di più dei/delle funzionari/e governativi/e non LGBTQI+, sebbene la differenza non sia statisticamente significativa. Anche i/le rappresentanti delle istituzioni politiche che si sono identificati/e come LGBTQI+ ( $n = 7$ )



concordano sia con l'affido di minori che con la loro adozione da parte di coppie dello stesso sesso fortemente più dei/delle loro colleghi/colleghe che non si sono identificati come LGBTQI+ ( $n = 22$ ). Tuttavia, anche queste differenze non sono statisticamente significative.

Ancora una volta, contestualizzando questi dati nel dibattito in corso sui diritti delle famiglie LGBTQI+, essi rispecchiano le duplici tendenze espresse da una parte della società civile che sostiene la parità di diritti attraverso la legge in questo settore e l'altra parte fortemente contraria a questa possibilità.

Tra i/le partecipanti LGBTQI+, il grado di accordo sul fatto che le persone LGBTQI+ dovrebbero poter rettificare il genere sui loro documenti legali e che le persone LGBTQI+ dovrebbero essere rappresentate in egual modo nella vita politica (ad esempio, partiti, istituzioni, organizzazioni) è significativamente, fortemente più elevato che fra i/le rappresentanti delle istituzioni politiche e da leggermente a moderatamente più alto rispetto alla società civile.

### **4.3 Percezioni sul verificarsi di incidenti discriminatori nei confronti delle persone LGBTQI+, come espresse dai quattro gruppi target**

Non vi sono differenze tra i gruppi target nella percezione che la minoranza LGBTQI+ sia/non sia generalmente accettata in Italia. Il 56% dei/delle LGBTQI+, il 70% dei/delle funzionari/e governativi/e, il 54,84% dei/delle rappresentanti delle istituzioni politiche e il 64,68% della società civile hanno risposto che, in genere, la minoranza LGBTQI+ non è accettata in Italia.

Senza differenze tra i gruppi target, gli episodi discriminatori sono percepiti come accaduti da "a volte" a "spesso". Invece, gli episodi di persone escluse da un evento o da un'attività, discriminate in spazi pubblici e vittime di attacchi fisici perché sono o sono percepite come LGBTQI+, sono stati generalmente percepiti come accaduti da "raramente" a "a volte" (opzioni di risposta 1 e 2).

Sono emerse quattro discrepanze significative tra i gruppi target.

1. Episodi in cui le persone hanno fatto commenti negativi sulle persone LGBTQI+ in luoghi pubblici o online sono stati percepiti dai/dalle partecipanti LGBTQI+ come avvenuti significativamente, leggermente più spesso rispetto alla società civile.
2. Le persone LGBTQI+ percepiscono il verificarsi di episodi di derisione perché sono o sono percepite come LGBTQI+ come significativamente, leggermente più frequente rispetto alla società civile.
3. La frequenza percepita di molestie sessuali verso persone LGBTQI+ o percepite come tali riportata dai/le funzionari/e governativi/e è significativamente, moderatamente più alta di quella riportata dalle persone LGBTQI+ e significativamente, fortemente più alta di quella riportata dai/alle rappresentanti delle istituzioni politiche.
4. Infine, in tutti i gruppi target, l'80% o più ha riferito di aver sentito commenti negativi, espressi pubblicamente, verso le persone LGBTQI+ in Italia. In particolare, questo è stato segnalato dai/dalle partecipanti LGBTQI+ (97,18%) in proporzioni significativamente maggiori rispetto sia ai/alle funzionari/e governativi/e (83,33%) sia alla società civile (79,57%). Quest'ultima (11,49%) ha risposto di non aver mai sentito commenti negativi, resi pubblicamente nei confronti delle persone LGBTQI+ in proporzione significativamente più elevata rispetto ai/alle partecipanti LGBTQI+ (2,11%). Sia i/le funzionari/e governativi/e (10%) sia la società civile (7,23%) hanno risposto "non so" in proporzioni significativamente più elevate rispetto ai soggetti LGBTQI+.

Alcune risposte a domande aperte hanno sottolineato che, all'interno di piccole città, una parte delle persone che si identificano come LGBTQI+ "non è accettata o considerata parte integrante della società di cui siamo tutti parte": esisterebbe una differenza tra le grandi città, dove le persone LGBTQI+ sembrano essere più a proprio agio, e le piccole città. Inoltre, alcuni/e partecipanti hanno sottolineato che le persone LGBTQI+ sono "più tollerate che accettate, anche se le generazioni più giovani sembrano essere più aperte". Un partecipante ritiene che al giorno d'oggi "vi sia un'accettazione generale (in alcuni casi più definibile come tolleranza)

della minoranza gay e lesbica. Meno culturalmente accettati risultano essere le persone transessuali, riguardo alle quali lo stigma è ancora radicato, mentre i queer e gli intersessuali non sono nemmeno conosciuti".

#### **4.4 Episodi discriminatori, come indicato dalle persone LGBTQI+ senza background etnico o culturale minoritario**

La quasi totalità dei/delle partecipanti che si identificano come LGBTQI+ ( $n = 136$ , 95,77%) non si considera persona LGBTQI+ con un background etnico e culturale minoritario. La maggior parte di loro riporta che da "raramente" a "a volte" (opzioni di risposta fra 1 e 2) ha ricevuto commenti negativi perché si comporta in modo non conforme al genere percepito da terzi (63,24%) o terze persone hanno rivelato il loro essere LGBTQI+ senza autorizzazione (68,38%).

I restanti episodi discriminatori sono stati segnalati come verificatisi meno frequentemente, cioè da "mai" a "raramente" (opzioni di risposta fra 0 e 1). Infatti, i partecipanti LGBTQI+ senza background etnico e culturale minoritario hanno riportato di non avere mai subito aggressioni fisiche (77,94%), molestie sessuali (72,79%) e attacchi fisici organizzati (84,56%) per essere o essere percepiti come LGBTQI+. Più della metà dei/delle partecipanti transgender (57,14%) riportato che, "a volte" o "spesso", alcune persone hanno usato il loro "dead name" per rivolgersi a loro.

#### **4.5 Episodi discriminatori, come indicato dalle persone LGBTQI+ con background etnico o culturale minoritario**

Sei persone LGBTQI+ (4,23%) hanno riferito di considerarsi persone LGBTQI+ con un background etnico e culturale minoritario. In generale, hanno riportato una frequenza di episodi discriminatori leggermente superiore rispetto alle persone LGBTQI+ senza tale background. Tuttavia, hanno riportato la stessa o una minore frequenza, rispetto ai/delle partecipanti LGBTQI+ non appartenenti a minoranze, dei seguenti episodi discriminatori: aver ricevuto commenti



negativi per un comportamento ritenuto non conforme rispetto al genere percepito da terzi, ridicolizzazioni perché percepiti/e come LGBTQI+ (indipendentemente dal background etnico e/o culturale), disparità di trattamento e discriminazioni in luoghi pubblici poiché percepiti/e come LGBTQI+. Nessuno, in questo sottogruppo LGBTQI+, ha riportato di aver subito molestie sessuali perché percepito come LGBTQI+.

L'episodio discriminatorio più frequentemente riportato da questi/e 6 partecipanti è quello di persone che, venute a conoscenza della loro appartenenza alla minoranza LGBTQI+, hanno rivelato ad altri tale informazione senza il loro permesso, con il 66,67% dei/delle partecipanti che ha risposto "a volte" o "spesso". La maggior parte delle persone LGBTQI appartenenti a minoranze ha riferito che da "raramente" a "a volte" (opzioni di risposta fra 1 e 2): ha ricevuto commenti negativi perché si comporta in modo diverso da quanto atteso in base al genere percepito da terzi (83,33%); ha ricevuto commenti negativi sulla propria persona per essere o essere percepito/a come LGBTQI+ (66,67%) e a causa del proprio background etnico e/o culturale (83,33%); ha ricevuto commenti negativi online per essere o essere percepito/a come LGBTQI+ (66,67%) e a causa del proprio background etnico e/o culturale (66,67%); ha subito disparità di trattamento per essere o essere percepita come LGBTQI+ (83,33%) e a causa del proprio background etnico e/o culturale (66,67%).

I restanti episodi discriminatori sono stati segnalati come meno frequenti e verificatisi da "mai" a "raramente" (opzioni di risposta fra 0 e 1). In particolare, la maggioranza o la totalità di questi/e partecipanti ha riportato di non aver mai subito molestie sessuali per essere o essere percepito/a come LGBTQI+ con un background etnico e/o culturale (83,33%) o attacchi fisici organizzati per essere o essere percepito/a come LGBTQI+ (83,33%) o LGBTQI+ con un background etnico e/o culturale (100%).

#### **4.6 Coinvolgimento delle persone LGBTQI+ in politica come descritto dai quattro gruppi target**

In generale, i quattro gruppi target sono tutti in disaccordo o fortemente in disaccordo sul fatto che le persone LGBTQI+ siano equamente rappresentate nella vita politica italiana (ad esempio partiti, istituzioni,





organizzazioni). Tuttavia, i/le partecipanti LGBTQI+ considerano le persone LGBTQI+ come equamente rappresentate nella vita politica italiana significativamente, fortemente di meno rispetto a tutti gli altri gruppi target.

In tutti i gruppi target, i/le partecipanti ritengono che vi siano persone apertamente LGBTQI+ nei partiti politici (51,49-61,29%). La maggior parte dei/le funzionari/e governativi/e e della società civile, però, dichiara di non sapere se vi siano persone dichiaratamente LGBTQI+ nei partiti politici votati (40% dei/le funzionari/e governativi/e e 42,55% della società civile) e non votati (53,33% dei/le funzionari/e governativi/e e 48,94% della società civile) alle ultime elezioni. Diversamente, la maggior parte della minoranza LGBTQI+ e dei/le rappresentanti delle istituzioni politiche concorda sul fatto che vi siano persone dichiaratamente LGBTQI+ nei partiti politici votati (39,44% della minoranza LGBTQI+ e 45,16% dei/le rappresentanti delle istituzioni politiche) e non votati (39,44% delle persone che si identificano come LGBTQI+ e 35,48% dei/le rappresentanti delle istituzioni politiche) alle ultime elezioni. I/le rappresentanti delle istituzioni politiche concordano sul fatto che vi siano persone apertamente LGBTQI+ nei partiti politici e specificatamente nel partito politico per cui hanno votato nelle ultime elezioni in misura significativamente, da moderatamente a fortemente maggiore rispetto sia ai/alle partecipanti LGBTQI+ sia alla società civile. I/le rappresentanti delle istituzioni politiche ritengono anche che vi siano persone apertamente LGBTQI+ in partiti politici per cui non hanno votato nelle ultime elezioni significativamente, moderatamente di più rispetto alla società civile.

In generale, tutti i gruppi target sono in forte disaccordo o in disaccordo con il fatto che ci siano abbastanza persone apertamente LGBTQI+ coinvolte nella politica italiana (51,91-78,17%) e che ci siano abbastanza opportunità per le persone LGBTQI+ di impegnarsi in politica (47,23-69,72%). Le percezioni dei/delle partecipanti LGBTQI+ riguardo alla presenza di persone apertamente LGBTQI+ coinvolte in politica e alle opportunità per le stesse di impegnarsi in tale ambito risultano significativamente, moderatamente inferiori a quelle dei/delle rappresentanti delle istituzioni politiche e della società civile. Questo può essere collegato all'esistenza di pochi esempi (sopra menzionati) di rappresentanti politici/che apertamente LGBTQI+ in Italia.



Più della metà dei/delle partecipanti LGBTQI+ ( $n = 84$ , 59,15%) ritiene di non poter partecipare a processi politici in Italia senza correre il rischio di subire discriminazioni. Solo il 20% di loro ( $n = 29$ ) ritiene di poter partecipare ai processi politici senza rischio di discriminazioni, mentre il 19,01% non sa ( $n = 27$ ) e l'1,41% preferisce non rispondere ( $n = 2$ ).

L'elevata percentuale di partecipanti LGBTQI+ che percepiscono il rischio di poter subire discriminazioni in caso di impegno nella vita politica suggerisce la necessità di migliorare la sensibilità sulla partecipazione e sulla possibilità di "voce" di questo gruppo target. Tale percezione influisce inevitabilmente sul loro diritto costituzionale di essere votati e di poter partecipare alle decisioni politiche in condizioni di parità con gli/le altri/e cittadini/e.

Il 56% dei/delle partecipanti LGBTQI+ ( $n = 80$ ) ritiene che, se si impegnassero nei processi politici in Italia, le loro posizioni non sarebbero prese in considerazione quanto quelle dei/delle cittadini/e eterosessuali cisgender. Solo il 19% ( $n = 27$ ) ritiene che le proprie posizioni sarebbero prese in considerazione esattamente quanto quelle dei/delle cittadini/e eterosessuali cisgender, mentre il 24,65% ( $n = 35$ ) non sa.

Per quanto riguarda le percezioni specifiche dei/delle funzionari/e governativi/e, questo gruppo target è in disaccordo o fortemente in disaccordo sul fatto che la minoranza LGBTQI+ sia rappresentata nella scena politica italiana, che ci siano abbastanza persone apertamente LGBTQI+ coinvolte nella politica in Italia e che ci siano sufficienti opportunità affinché le persone LGBTQI+ si impegnino nella politica del Paese.

La maggior parte dei/delle funzionari/e governativi/e risponde di non sapere se ci siano persone apertamente LGBTQI+ nel proprio partito politico (43,33%) o in altri partiti politici (53,33%), mentre il 36,67% di questi si dice d'accordo con entrambe le dichiarazioni.

## **4.7 Necessità di riforme di policy secondo i quattro gruppi target**

Tutti e quattro i gruppi target ritengono che in Italia sia necessaria una riforma delle politiche nei servizi pubblici, nella protezione sociale e



nella politica del lavoro. Una riforma politica nella fornitura di servizi sanitari in Italia è, invece, quella percepita come meno necessaria da parte di tutti e quattro i gruppi. Quest'ultimo dato non sembra ritrarre pienamente l'attuale situazione: basti pensare alle difficoltà nell'accesso ai farmaci da parte delle persone transgender/transessuali, come descritto nella sezione relativa alla legislazione nazionale. Come accennato nella stessa sezione, anche per quanto riguarda il divieto di discriminazione sul lavoro non è chiaro fino a che punto esso tuteli l'identità di genere.

I/le partecipanti LGBTQI+ percepiscono la necessità di una riforma delle politiche in materia di protezione dei diritti civili e della famiglia, di una legge antidiscriminatoria e di una riforma nell'ambito dell'istruzione in maniera significativamente, da leggermente a moderatamente maggiore rispetto alla società civile.



## 5. Conclusioni e raccomandazioni

Le persone che si identificano come LGBTQI+ sembrano essere più consapevoli dei diritti di questo gruppo rispetto agli/le altri/e partecipanti, in particolare della società civile. Ciò solleva la necessità di diffondere le informazioni sulle esigenze di promozione dei diritti delle persone LGBTQI+.

Gli atteggiamenti nei confronti dei diritti delle persone LGBTQI+ sono generalmente positivi in tutti i gruppi target. Tuttavia, gli atteggiamenti nei confronti dell'affido e dell'adozione di minori da parte di coppie dello stesso sesso sono più positivi tra i/le partecipanti LGBTQI+ rispetto a tutti gli altri gruppi. Atteggiamenti più positivi in quest'area sono osservabili anche tra i/le funzionari/e governativi/e LGBTQI+ e le persone LGBTQI+ delle istituzioni politiche rispetto ai/alle loro omologhi/e non LGBTQI+.

Più della metà dei/delle partecipanti di tutti i gruppi ritiene che le persone LGBTQI+ non siano generalmente accettate in Italia. Episodi discriminatori contro le persone LGBTQI+, come l'aver sentito commenti negativi su persone LGBTQI+ pronunciati pubblicamente, sono stati segnalati dall'80% o più dei/delle partecipanti in tutti e quattro i gruppi target. La percezione di episodi

discriminatori nei confronti delle persone LGBTQI+ è generalmente elevata, con una frequenza media percepita fra "a volte" e "spesso". Tra i/le partecipanti LGBTQI+, quelli/e con un background etnico e culturale minoritario riportano una frequenza di episodi discriminatori solo leggermente maggiore rispetto agli intervistati LGBTQI+ che non si considerano tali. I dati relativi alle persone LGBTQI+ con un background etnico e culturale minoritario, però, non possono dirsi rappresentativi dell'intero scenario, a causa del numero limitato di partecipanti che hanno dichiarato di possedere queste caratteristiche.

Inoltre, non è stato possibile confrontare i sottogruppi basati sull'identità di genere nelle variabili di studio a causa di una loro scarsa numerosità. Pertanto, sono necessarie ulteriori ricerche che coinvolgano un numero maggiore di tali partecipanti.


Per quanto riguarda la percezione del coinvolgimento in politica delle persone LGBTQI+, tutti e quattro i gruppi target hanno convenuto che le persone


LGBTQI+ non sono ugualmente rappresentate nella vita politica italiana, ma questa percezione risulta più spiccata tra i/le partecipanti LGBTQI+. La presenza di persone apertamente LGBTQI+ all'interno dei partiti politici è percepita come maggiore dai/dalle rappresentanti delle istituzioni politiche rispetto agli altri gruppi.


Inoltre, più della metà dei/delle partecipanti LGBTQI+ si sente a rischio di discriminazioni in caso di partecipazione alla vita politica e ritiene che non riceverebbe la stessa considerazione dei/delle cittadini/e eterosessuali cisgender impegnati nei processi politici.

La necessità di riforme politiche in materia di protezione dei diritti civili e familiari, legge antidiscriminazione e istruzione è stata evidenziata da tutti i gruppi target, ma risulta rilevante soprattutto per i/le partecipanti LGBTQI+.


## 5.1 Raccomandazioni (come emerse da tutti i gruppi target)

 Attuare riforme legislative riguardanti la protezione dei diritti civili e del diritto di famiglia, compreso il diritto al matrimonio e all'adozione








 Attuare più efficacemente la legge antidiscriminatoria esistente, sia sul posto di lavoro sia in tutti gli ambiti della vita quotidiana

 Attuare riforme legislative contro la discriminazione per colmare le lacune riguardanti la parità di trattamento basata sull'identità di genere, sia sul posto di lavoro sia in tutti gli ambiti della vita quotidiana

 Adottare una legislazione contro l'omo-bi-transfobia

 Includere contenuti relativi alle persone che si identificano come LGBTQI+ nei libri scolastici e nel curriculum formativo a tutti i gradi di istruzione, come esplicitamente espresso dai/dalle partecipanti LGBTQI+ alla ricerca empirica



-  Favorire il sostegno economico, su base continuativa, per le persone che affrontano transizioni di genere
-  Promuovere la partecipazione sociale delle persone LGBTQI+, soprattutto in città e paesi di piccole dimensioni
-  Promuovere la partecipazione politica delle persone LGBTQI+
-  Promuovere la "voce" delle persone LGBTQI+ nel processo decisionale a tutti i livelli di governance
-  Intraprendere azioni di sensibilizzazione e informazione per la società civile e le persone LGBTQI+ sui diritti di queste ultime
-  Rivolgere particolare attenzione alle persone LGBTQI+ con vulnerabilità intersezionali, come le persone rifugiate e migranti LGBTQI+
-  Realizzare attività di formazione e *capacity building* per le persone LGBTQI+, in particolare per coloro che desiderano impegnarsi attivamente nella partecipazione politica.



## 6. Riferimenti bibliografici

Albertazzi, D., Brook, C., Ross, C. & Rothenberg, N. (Eds.) (2009). *Resisting the Tide: Cultures of Opposition Under Berlusconi 2001-06*. London and New York City: Continuum Intl Pub Group.

Alliva, S. (2019). Farmacie vuote e acquisti online: così gli uomini trans rischiano la vita. *L'Espresso*, 18 marzo 2019.

Amnesty International Italia, (2020). *Barometro dell'odio. Sessismo da tastiera*. Roma: Amnesty International Italia.

Amnesty International Italia, (2019). *Barometro dell'odio. Elezioni europee*. Roma: Amnesty International Italia.

Atrey, S., 2018. Illuminating the CJEU's Blind Spot of Intersectional Discrimination in *Parris v Trinity College Dublin*. *Industrial Law Journal*, 47, 2, pp. 278-296.

Badgett, M.V. Lee & Sell, R. (2018). *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index* (English). Washington, D.C.: World Bank Group.  
<http://hdl.handle.net/10986/30994>

Bell, M. (2011). The Principle of Equal Treatment: Widening and Deepening. In Craig, P. & de Búrca, G. (Eds.). *The Evolution of EU Law* Oxford: OUP, pp. 611-639.

Bellé, E. (2015). La grammatica del discorso anti-gender.  
<https://www.ingenero.it/articoli/la-grammatica-del-discorso-anti-gender>.

Bello, B.G. (2019). Riflessioni critiche sulla legislazione penale italiana contro il discorso d'odio nel sistema multilivello: la prospettiva del paradigma del *social working of law*. *Ragion pratica*, 2, pp. 535-561.

CE - Commissione europea, (2008). Proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità,





l'età o l'orientamento sessuale {SEC (2008) 2180} {SEC(2008) 2181}, (COM(2008) 426 final - 2008/0140 (CNS)), 2 July 2008.

CE - Commissione europea, (2015). Eurobarometro n. 437: Discriminazioni nell'UE nel 2015. <https://ec.europa.eu/COMMfrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

CE - Commissione europea, (2016). Codice di Condotta dell'UE sul contrasto del discorso d'odio online. [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-counteracting-illegal-hate-speech-online\\_ev](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-counteracting-illegal-hate-speech-online_ev)

CE - Commissione europea (2019). Eurobarometro n. 493: Discriminazioni nell'UE. <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251>

CoE - Consiglio d'Europa, (2010). Raccomandazione del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere (Adottata dal Comitato dei Ministri il 31 marzo 2010 in occasione della 1081<sup>a</sup> riunione dei Delegati dei Ministri) (CM/Rec(2010)5), 31 March 2010.

CoE - Consiglio d'Europa, (2011a) Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul).

CoE - Consiglio d'Europa, (2011b). Memorandum esplicativo della Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica del Consiglio d'Europa, Istanbul, 11 maggio 2011.

Consiglio dell'Unione europea, (2000). *Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro* (Gazzetta ufficiale n. L 303 del 02/12/2000 pagg. 0016 - 0022)

Consiglio dell'unione europea, (2019). Proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, 26 giugno 2019.

Consiglio europeo, (2016). Conclusioni del Consiglio europeo sull'uguaglianza delle persone LGBTI del 16 giugno 2016. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-lgbti-equality/>

Corte di Cassazione, (2015). Sentenza n. 15138/15, 20 luglio 2015.

Corte Costituzionale Italiana, (2015). *Sentenza n. 221/2015*, 21 ottobre 2015, (ECLI:IT:COST:2015:221).

Decreto Legislativo 09 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" (Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003).

Decreto Legislativo 31 luglio 2005, n. 177, *Testo Unico della radiotelevisione* (Gazzetta Ufficiale n. 208 del 7 settembre 2005 - Supplemento Ordinario n. 150).

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 "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) (Gazzetta Ufficiale del 5 febbraio 2010, n. 29).

Decreto Legislativo 15 marzo 2010, n. 66 "Codice dell'ordinamento militare" (GU Serie Generale n.106 del 08-05-2010 - Suppl. Ordinario n. 84).

D'Ippoliti, C. & Schuster, A. (a cura di) (2011). *DisOrientamenti. Discriminazione ed esclusione sociale delle persone LGBT in Italia*. Roma: Armando Editore.

European Region of the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA), <https://www.ilga-europe.org/>





EUFRRA - Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, (2020). *EU-LGBTI II. Una lunga strada da percorrere per l'uguaglianza LGBTI*. Lussemburgo: Ufficio pubblicazioni dell'Unione europea.

EUFRRA - Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey*. Lussemburgo: Ufficio pubblicazioni dell'Unione europea.

EUFRRA - Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, (2013). *Sondaggio LGBT - Sondaggio europeo sulle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender nell'Unione Europa*. Lussemburgo: Ufficio pubblicazioni dell'Unione europea.

UE - Unione europea, (2000). Carta dei diritti fondamentali (Gazzetta Ufficiale C 326, 26 ottobre 2012, pp. 391-407).

Faloppa, F. (2020). #Odio: Manuale di resistenza alla violenza delle parole. Torino: UTET.

Fasoli, F., Paladino, M.P. & Sulpizio, S. (2016). Conosco persone omosessuali. Una ricerca esplorativa degli effetti del contatto sull'omofobia e sostegno ai diritti LGBT in Italia. *Psicologia sociale*, 11, 3, pp. 263-286.

Fish, J. & Karban, K. (2015). *LGBT Health Inequalities: International Perspectives in Social Work*. Bristol University: Policy Press.

Gallo, A. T. (2019). I farmaci non si trovano più, persone trans a rischio. *People for Planet*, 1 dicembre 2019.

Ghanea, N. (2013). Intersectionality and the Spectrum of Racist Hate Speech: Proposals to the UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination. *Human Rights Quarterly*, 35, 4, pp. 935-954.

Ghigi, R. (2019). *Fare la differenza. Educazione di genere dalla prima infanzia all'età adulta*. Bologna: il Mulino.

Goldberg, Abbie, E. (2015). *Omogenitorialità. Famiglie con genitori gay o lesbiche: studi e ricerche*. Trento: Erickson.





Guariso, A. & Militello, M. (2019). *La tutela giurisdizionale*. In Barbera M. & Guariso A. (Eds.), M. Barbera, A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino: Giappichelli, pp. 445-500.

Guerci, M., Iacci, P. & Pulcher, S. (2018). *L'impresa inclusiva - LGBT e diversity in azienda*. Milano: Guerini Next.

IGLYO - International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer Youth and Student Organisation, <https://www.iglyo.com/>

ILGA - International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association, <https://www.ilga-europe.org/>

ILGA-Europe, <https://rainbow-europe.org/country-ranking#eu>

Kogovšek, Š. (2019). Mapping of studies on the difficulties for LGBTI people in cross-border situations in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Legge 14 aprile 1982, n. 164, Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso. (GU Serie Generale n.106 del 19-04-1982).

Legge 4 maggio 1983, n. 184, *Diritto del minore ad una famiglia* (Gazzetta Ufficiale 17 maggio 1983, n. 133, Supplemento Ordinario).

Legge 27 giugno 2013, n. 77, Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l'11 maggio 2011. (Gazzetta Ufficiale n. 152 del 01-07-2013, Serie Generale).

Legge 20 maggio 2016, n. 76, *Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze*. (GU Serie Generale n.118 del 21-05-2016).

Liboni, Luna L. (2018a). *Accordo Ue-Turchia: l'impatto sui rifugiati Lgbti*. <https://openmigration.org/analisi/accordo-ue-turchia-limpatto-sui-rifugiati-lgbti/>



Liboni, Luna L. (2018b). *Rifugiati Lgbti in Europa: quando il pregiudizio provoca il respingimento*. <https://openmigration.org/analisi/rifugiati-lgbti-in-europa-quando-il-pregiudizio-provoca-il-respingimento/>

Liboni, Luna L. (2018c). *Da cosa scappano i richiedenti asilo LGBTI?* <https://openmigration.org/analisi/da-cosa-scappano-i-richiedenti-asilo-lgbti/>

Liboni, Luna L. (2018d). *Richiedenti asilo LGBTI nella Ue: esiste una linea comune?* <https://openmigration.org/analisi/richiedenti-asilo-lgbti-nella-ue-esiste-una-linea-comune/>

Möschel, M. (2017). If and When Sexual Orientation and Age Intersect: *Parris*. *Common Market Law Review*, 54, 6, pp. 1835-1851.

Möschel, M. (2019). Italy's (Surprising) Use of Racial Harassment Provisions as a Means of Fighting Discrimination. In Havelková, B., Möschel, M. (Eds.), (Eds.), *Anti-Discrimination Law in Civil Law Jurisdictions*, Oxford, 2019, pp. 279-296.

Ottaviano, C. & Mentasti, L. (2017). Differenti sguardi cattolici sull'educazione di genere nella scuola italiana: chiusure identitarie o aperture di nuove sfide? *About Gender*, 6, 12, pp. 160-189.

Parks - Liberi e Uguali, <https://www.parksdiversity.eu/>

Parlamento europeo, (2019). Risoluzione sul futuro dell'elenco di azioni LGBTI (2019-2024). (2019/2573(RSP)).

Parlamento europeo e Consiglio, (2004). Direttiva 2004/38/CE relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, che modifica il regolamento (CEE) n. 1612/68 ed abroga le direttive 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE e 93/96/CEE. 29 aprile 2004 (Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 158 del 30 aprile 2004).

Parlamento europeo e Consiglio, (2006). Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

(rifusione). 5 LUGLIO 2006 (Gazzetta Ufficiale L 204, 26.7.2006, pagg. 23-36).

Presidenza finlandese del Consiglio dell'Unione europea, (2019). *Promuovere l'uguaglianza LGBTI nell'Unione europea dal 2020 e oltre*, <https://eu2019.fi/en/events/2019-09-23/advancing-lgbti-equality-in-the-european-union-from-2020-and-beyond>

Poggio, B. & Selmi, G. (2019). Dalla parte di bambine e bambini: per il diritto ad un'educazione che fa la differenza. *Minorigiustizia*, 3, pp. 138-146.

Procopio, M. (2019). Farmaco per la transizione ormonale rincarato del 300%, le associazioni al ministro Speranza: "Tuteli la salute delle persone trans", *Il Fatto Quotidiano*, 9 ottobre 2019.

Reynolds, A. (2013a). *Out in Office: LGBT Legislators and LGBT Rights Around the World*. Chapel Hill: LGBT Representation and Rights Initiative at the University of North Carolina. <https://victoryinstitute.org/wp-content/uploads/2017/05/OutOfficialsINTL-Impact-UNC-ilovepdf-compressed.pdf>

Reynolds, A. (2013b). Representation and Rights: The Impact of LGBT Legislators in Comparative Perspective. *American Political Science Review*, 102, 2, pp. 259-274. <https://doi.org/10.1017/S0003055413000051>

Schiek, D. (2018). On Uses, Mis-Uses and Non-Uses of Intersectionality Before the Court of Justice (EU), in *International Journal of Discrimination and the Law*, 18, pp. 82-103.

Senato della Repubblica Italiana, (2013). Disegno di legge n. 1052 ("Scalfarotto", 19 settembre 2013, <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/295345.pdf>

TGEU - Transgender Europe, <https://tgeu.org/>

UNAR, (2020a). Costituzione del Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT. 17 May 2020. <http://www.unar.it/costituzione-del-tavolo-di-consultazione-permanente-per-la-promozione-dei-diritti-e-la-tutela-delle-persone-lgbt-2/>



UNAR, (2020b). Nasce infotrans.it il primo portale istituzionale in Europa per le persone transgender, 22 Maggio 2020. <http://www.unar.it/nasce-infotrans-it-il-primo-portale-istituzionale-in-europa-per-le-persone-transgender/>

UNAR, (2013). *National LGBT strategy*. <http://www.unar.it/cosa-facciamo/national-strategies/national-lgbt-strategy/?lang=en>

UNAR, (2020a), *Nasce infotrans.it, il primo portale istituzionale in Europa per le persone transgender*. <http://www.unar.it/nasce-infotrans-it-il-primo-portale-istituzionale-in-europa-per-le-persone-transgender/>

UNAR, (2020b). Costituzione del Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT.

UNAR, portale istituzionale dedicato al benessere e alla salute delle persone transgender. <https://www.infotrans.it/>

UNAR, portale di informazione antidiscriminazioni Lgbt: identità, diritti, informazione, <http://www.portalenazionalelgbt.it/temi/omofobia-e-transfobia/index.html>

Viggiani, G. (2017). Orientamento sessuale e discriminazione sul luogo di lavoro: Un resoconto sull'utilizzo del D. Lgs. 216/2003 in sede giudiziale. *Materiali per una storia della cultura giuridica*, 47, 1, pp. 45-66.

Viggiani, G. (2020). Quando l'odio (non) diventa reato. Il punto sul fenomeno dei crimini d'odio di matrice omotransfobica in Italia. *GenIUS, Rivista di studi giuridici sull'orientamento sessuale e l'identità di genere*, 1, online first [www.geniusreview.eu](http://www.geniusreview.eu)



## 7. Appendice

### 7.1 Appendice I. Ulteriori informazioni sulla legislazione, le politiche e la giurisprudenza rilevanti

#### UNIONE EUROPEA

##### *I. Direttiva 2000/78/CE*

*Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*

#### **Campo di applicazione della Direttiva**

Il campo di applicazione della Direttiva è limitato all'ambito lavorativo e riguarda le seguenti aree: "a) le condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione; b) l'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; c) l'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione; d) l'affiliazione e l'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni" (Art. 3). La presente Direttiva introduce definizioni chiare di discriminazione diretta e indiretta, molestie, istruzione alla discriminazione e vittimizzazione. (Art. 2)

#### **Onere della prova**

Poiché può essere molto difficile provare di aver subito discriminazioni o molestie nei procedimenti giudiziari, la Direttiva prevede che nelle



questioni relative al diritto antidiscriminatorio (tranne che nei procedimenti penali): "allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento [basate, inter alia, sull'orientamento sessuale] espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta [datore di lavoro, colleghi] provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento". (Art. 10)

### **Dialogo con le organizzazioni non governative**

"Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1" [inter alia, orientamento sessuale] (Art. 14).

*II. Direttiva 2006/54/CE  
Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione  
del principio delle pari opportunità e della parità di  
trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e  
impiego (rifusione)*

### **Preambolo**

Il Considerando 3 ricorda che "[l]a Corte di giustizia ha ritenuto che il campo d'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all'uno o all'altro sesso. Tale principio, considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso".

### **Dialogo con le organizzazioni non governative**

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi



nazionali, hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso (Art. 22).

*III. Direttiva 2010/13/EU*

*Direttiva 2010/13/UE del 10 marzo 2010 relativa al coordinamento di determinate disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri concernenti la fornitura di servizi di media audiovisivi (Direttiva sui servizi di media audiovisivi) audiovisual media services (Audiovisual Media Services Directive)*

L'art. 9 stabilisce che "[g]li Stati membri assicurano che le comunicazioni commerciali audiovisive fornite dai fornitori di servizi di media soggetti alla loro giurisdizione rispettino le seguenti prescrizioni: [...] c) le comunicazioni commerciali audiovisive: i) non pregiudicano il rispetto della dignità umana; ii) non comportano né promuovono discriminazioni fondate su sesso, razza o origine etnica, nazionalità, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale".

*IV. Risoluzione del Parlamento europeo del 4 febbraio 2014 sulla tabella di marcia dell'UE contro l'omofobia e la discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere*

Questo documento invita la Commissione ad adottare una strategia sull'uguaglianza delle persone LGBTI, considerato che "nell'Unione europea manca attualmente una politica globale per la tutela dei diritti fondamentali delle persone LGBTI" (par. 2) e, per colmare tale lacuna, delinea una tabella di marcia che include: A. Azioni orizzontali per l'attuazione della tabella di marcia; B. Disposizioni generali in materia di non discriminazione; C. Non discriminazione nel settore dell'occupazione; D. Non discriminazione nel settore dell'istruzione; E. Non discriminazione nel settore della sanità; F. Non discriminazione in relazione a beni e servizi; G. Azioni specifiche a favore di persone transgender e intersessuali; H. Cittadinanza, famiglie e libera circolazione; I. Libertà di riunione e di espressione; J. Discorsi di incitamento all'odio e reati generati dall'odio; K. Asilo; L. Allargamento e azione esterna.



La sezione J. è particolarmente importante perché richiede alla Commissione - nell'attuare la Direttiva 2012/29/UE in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato - di "monitorare e fornire assistenza agli Stati membri relativamente ai problemi specifici legati all'orientamento sessuale, all'identità di genere e all'espressione di genere, in particolare qualora i reati siano motivati da pregiudizi o discriminazioni che potrebbero essere correlati alle caratteristiche personali delle vittime". Inoltre sollecita la Commissione a proporre "una rifusione della Decisione Quadro del Consiglio sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale includendo altre forme di reati generati dall'odio e di incitamento all'odio, ivi comprese quelle fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere".

*V. Le Conclusioni del Consiglio europeo sull'uguaglianza delle persone LGBTI del 16 giugno 2016*

Questo documento invita gli Stati membri a collaborare con la Commissione con riferimento all'elenco di azioni LGBTI su esposte.

*VI. Presidenza finlandese del Consiglio dell'UE 2019*

Considerato il ruolo che le ONG e la società civile hanno nella promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione, è utile ricordare che, forse, le azioni più efficaci intraprese dalla Commissione europea consistono nel sostegno a molte organizzazioni della società civile LGBTI attraverso il programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza e il programma Erasmus+. Questa istituzione sostiene finanziariamente diverse realtà della società civile nella promozione dei diritti delle persone LGBTQI+. Tra le ONG che stanno beneficiando del sostegno finanziario diretto vi sono la European Region of the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association - ILGA; l'International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer Youth and Student Organ-isation - IGLYO - e Transgender Europe - TGEU.



### VII. *Giurisprudenza rilevante della Corte di Giustizia dell'Unione europea*

Per quanto riguarda la giurisprudenza a livello dell'UE, la Corte di Giustizia - CGUE - ha adottato orientamenti diversi. L'interpretazione fornita da questa Corte è molto rilevante, poiché esercita un impatto sulla giurisprudenza dei tribunali nazionali e, in tal modo, sull'applicazione della legge stessa. Da un lato, va segnalata una serie di sentenze che riconoscono la discriminazione basata sull'orientamento sessuale. Una delle pronunce più rilevanti è *Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* del 2013, in cui la CGUE riconosce che la dichiarazione fatta da un potenziale datore di lavoro di non assumere un giocatore omosessuale (il caso riguarda una società di calcio) integra la discriminazione anche se non è possibile identificare immediatamente una persona discriminata.

In effetti, questa affermazione ha l'effetto di escludere i soggetti sulla base di una caratteristica dell'identità (nello specifico, l'orientamento sessuale) influenzando la possibilità stessa dei potenziali candidati a presentare la propria domanda. In questo modo, la protezione dalla discriminazione opera in una fase precedente, ovvero prima che una persona discriminata identificata esista effettivamente. Questo caso è anche molto rilevante perché è stato portato dinanzi alla CGUE da *Asociația Accept*, una ONG che difende i diritti LGBTQI+ ed evidenzia come la società civile possa svolgere un ruolo significativo per promuovere i diritti di questo gruppo.

Diversamente, una delle ultime sentenze della CGUE sulla discriminazione basata sull'orientamento sessuale sul posto di lavoro - il caso *David L. Parris v Trinity College Dublin and Others* - è stato deludente e criticato da molti studiosi e studiose. La CGUE non ha riconosciuto né la discriminazione diretta né quella indiretta (o la discriminazione intersezionale) basata sull'orientamento sessuale o sull'età (né sull'intersezione tra questi motivi). La Corte ha ritenuto che la legislazione nazionale irlandese sulla previdenza - che richiede la condizione che l'unione civile sia stata stipulata prima che il soggetto affiliato al regime previdenziale abbia raggiunto l'età di 60 anni (in questo caso, il signor Parris), al fine di riconoscere il diritto dei partner civili superstiti di questi affiliati a ricevere un sussidio ai superstiti - non fosse discriminatorio, anche se la legge nazionale non consentiva allo stesso di

contrarre un'unione civile prima di raggiungere tale età (Atrey 2018; Möschel, 2017; Schiek 2018).

Nell'ambito della libertà di movimento, rileva la pronuncia *Relu Adrian Coman, Robert Clabourn Hamilton, Asociația Accept v Inspectoratul General pentru Imigrări, Ministerul Afacerilor Interne*, nella quale la CGUE stabilisce che "[i]n una situazione in cui un cittadino dell'Unione abbia esercitato la sua libertà di circolazione, recandosi e soggiornando in modo effettivo [conformemente alla Direttiva 2004/38/CE], in uno Stato membro diverso da quello di cui ha la cittadinanza, e in tale occasione abbia sviluppato o consolidato una vita familiare con un cittadino di uno Stato terzo dello stesso sesso, al quale si è unito con un matrimonio legalmente contratto nello Stato membro ospitante, l'articolo 21, paragrafo 1, TFUE deve essere interpretato nel senso che osta a che le autorità competenti dello Stato membro di cui il cittadino dell'Unione ha la cittadinanza rifiutino di concedere un diritto di soggiorno sul territorio di detto Stato membro al suddetto cittadino di uno Stato terzo, per il fatto che l'ordinamento di tale Stato membro non prevede il matrimonio tra persone dello stesso sesso" (par. 58.1). L'articolo 21, paragrafo 1, TFUE deve essere interpretato nel senso che, in circostanze come quelle di cui al procedimento principale, il cittadino di uno Stato terzo, dello stesso sesso del cittadino dell'Unione, che abbia contratto matrimonio con quest'ultimo in uno Stato membro conformemente alla sua normativa, dispone di un diritto di soggiorno per un periodo superiore a tre mesi nel territorio dello Stato membro di cui il cittadino dell'Unione ha la cittadinanza. Tale diritto di soggiorno derivato non può essere sottoposto a condizioni più rigorose di quelle previste all'articolo 7 della Direttiva 2004/38 (par. 58.2).

CGUE - Corte di Giustizia dell'Unione europea (2013). (Terza Camera). *Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*. Sentenza del 25 aprile 2013, C - 81/12.

CGUE - Corte di Giustizia dell'Unione europea (2016). (Prima Camera). *David L. Parris v Trinity College Dublin and Others*, Sentenza del 24 novembre 2016, C-443/15 - Parris.

## CONSIGLIO D'EUROPA

Convenzione sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei  
confronti delle donne e la violenza domestica  
(o Convenzione di Istanbul)

Il Memorandum esplicativo della Convenzione sottolinea che: [i]l paragrafo 3 proibisce la discriminazione nell'attuazione della Convenzione da parte degli Stati Parti. Il significato di 'discriminazione' è identico a quello attribuito dall'articolo 14 della CEDU. [...] Occorre ricordare che la Corte europea dei diritti dell'uomo ha applicato l'articolo 14 ai motivi di discriminazione non esplicitamente menzionati in tale disposizione (si veda, ad esempio, per quanto riguarda il motivo dell'orientamento sessuale, la sentenza 21 Dicembre 1999 in *Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal*" (par. 52). Ancora più importante, il testo afferma: "[alla] luce di questa giurisprudenza, gli estensori [della Convenzione di Istanbul] hanno voluto aggiungere i seguenti motivi di non discriminazione che sono di grande rilevanza ai fini della Convenzione: genere, orientamento sessuale, identità di genere, età, stato di salute, disabilità, stato civile e status di migrante o rifugiato o altro stato, il che significa che questo è un elenco aperto. Ricerche sul comportamento di richiesta di aiuto delle vittime della violenza contro le donne e della violenza domestica, ma anche sulla fornitura di servizi in Europa mostra che la discriminazione nei confronti di determinati gruppi di vittime è ancora diffusa. [...] [G]ay, vittime lesbiche e bisessuali di violenza domestica sono spesso escluse dai servizi di supporto a causa del loro orientamento sessuale. Alcuni soggetti possono anche subire discriminazioni sulla base della loro identità di genere ossia, in termini semplici, sulla circostanza che il genere con cui si identificano non è conforme al sesso loro assegnato alla nascita. Ciò include categorie di individui come persone transgender o transessuali, travestiti, cross-dressing e altri gruppi di persone che non corrispondono a coloro che la società ha stabilito come appartenenti alle categorie "maschile" o "femminile".

Inoltre, anche le donne migranti e rifugiate possono essere escluse dai servizi di sostegno a causa del loro status di residente. È importante sottolineare che le donne tendono a subire forme multiple di discriminazione, come può essere il caso delle donne con disabilità o/e delle minoranze etniche, delle donne rom o delle donne con HIV/AIDS, solo per citarne alcune.





Non è diverso quando diventano vittime della violenza di genere" (Memorandum esplicativo, par. 53).

CoE - Consiglio d'Europa, (2011b). Memorandum esplicativo della Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica del Consiglio d'Europa, Istanbul, 11 maggio 2011.

**Raccomandazione n. 5 sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, adottata dal Comitato dei Ministri il 31 marzo 2010, su cui si basa la Strategia LGBT italiana.**

Questo documento non vincolante comprende cinque raccomandazioni chiave per gli Stati membri:

1. esaminare le misure legislative e di altro tipo esistenti, sottoporle a esame e, infine, raccogliere e analizzare i dati pertinenti, al fine di monitorare e porre rimedio a qualsiasi discriminazione diretta o indiretta fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere;
2. garantire che siano adottate e attuate efficacemente le misure legislative e di altro tipo per combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere, garantire il rispetto dei diritti umani delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender e promuovere la tolleranza nei loro confronti;
3. garantire che le vittime di discriminazione siano consapevoli e abbiano accesso a rimedi giuridici effettivi dinanzi a un'autorità nazionale e che le misure per combattere la discriminazione includano, se del caso, sanzioni per le violazioni e un'adeguata riparazione per le vittime di discriminazione;
4. seguire, nella legislazione, nelle politiche e nelle pratiche, i principi e le misure contenuti nell'appendice della Raccomandazione;
5. garantire con mezzi e azioni appropriati che la Raccomandazione, inclusa la sua appendice, sia tradotta e diffusa il più ampiamente possibile.

## 7.2 Appendice II. Glossario

**LGBTQI+:** un'abbreviazione comune per le persone che si identificano come lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer e intersessuali.

**Lesbica:** una donna che è attratta emotivamente, romanticamente e / o sessualmente da altre donne.

**Gay:** un uomo che è emotivamente, romanticamente e/o sessualmente attratto da altri uomini. Gay a volte è anche usato come termine generico per indicare le donne lesbiche e gli uomini gay.

**Bisessuale:** una persona che è attratta emotivamente, romanticamente o sessualmente da persone con più identità di genere anche se non necessariamente contemporaneamente, nello stesso modo o nella stessa misura.

**Cisgender:** un termine che si riferisce a quelle persone la cui identità ed espressione di genere corrispondono al sesso loro assegnato alla nascita e alle aspettative sociali legate al loro genere.

**Intersessualità:** termine che si riferisce a una serie di tratti fisici o variazioni che si trovano tra gli ideali stereotipati di maschio e femmina. Le persone intersessuali nascono con caratteristiche fisiche, ormonali o genetiche che non sono né interamente femminili né interamente maschili; o una combinazione di tratti femminili e maschili; o tratti né femminili né maschili. Esistono molte forme di intersessualità; è uno spettro o un termine generico, piuttosto che una singola categoria.

**Persona trans/persona/uomo/donna:** è un termine generico che si riferisce a persone la cui identità di genere e / o un'espressione di genere differisce dal sesso loro assegnato alla nascita. Include identità di genere multiple, come trans uomo, donna trans, non binaria, agender, genderqueer, genderfluid, ecc. Queer: si riferisce a persone che non vogliono identificarsi come gay, lesbiche, bisessuali o qualsiasi altra categoria. La teoria queer è anche riconducibile all'orientamento accademico che sfida le norme sociali eteronormative riguardanti il genere e la sessualità e afferma che i ruoli di genere sono costruzioni sociali. Tradizionalmente il termine "queer" era un termine offensivo e quindi per alcuni ha ancora connotazioni negative.



Molte persone LGBTI, tuttavia, hanno rivendicato il termine come simbolo di orgoglio.

**Genderqueer:** le persone Genderqueer in genere rifiutano le nozioni di categorie statiche di genere e abbracciano una fluidità dell'identità di genere. Le persone che si identificano come "genderqueer" possono considerarsi sia maschi che femmine, né maschi né femmine o completamente al di fuori di queste categorie.

*Definizioni adattate da ILGA Europe Glossary, Amnesty International Glossary and Human Rights Campaign e ETHOS Media Reporting and reference guide on LGBT issues.*





## Coordinatore del progetto

### **KMOP**

Address: 75, Skoufa str., Athens 10680

Email: [voiceit@kmop.eu](mailto:voiceit@kmop.eu)

Website: <https://www.kmop.gr/>

## Project Partners

---



Funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020)

The content of this publication represents the views of the author only and is its sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.