



**Città di Nichelino  
Città Metropolitana Torino**

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

**PROTOCOLLO OPERATIVO**

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

**TRA**

**Città di Nichelino  
Città Metropolitana di Torino  
Asl To5  
Comando Polizia Municipale Nichelino  
I.I.S. "Erasmus da Rotterdam"**

Le Istituzioni firmatarie del presente protocollo:

- ritengono le discriminazioni basate sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale un grave problema sociale;
- si impegnano a rendere Nichelino "sempre più inclusiva" attraverso la promozione di una cultura che valorizzi le differenze identitarie;
- si impegnano a elaborare specifici piani di intervento e strategie condivise per il superamento delle discriminazioni suddette nella convinzione che l'efficacia delle azioni da mettere in campo dipende in gran parte dal continuo rapporto con le istituzioni al fine di creare sinergie di intervento sul tema.

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

In particolare, ritengono che la conoscenza costituisca il perno su cui basare gli interventi di contrasto alle discriminazioni, convinti che sia necessario divulgare informazioni scientifiche, sensibilizzare contro stereotipi e pregiudizi e conoscere le buone prassi che promuovono l'inclusione delle persone LGBT. Pertanto le istituzioni sottoscrittrici si impegnano a sostenere iniziative di formazione che favoriscano una cultura dell'accoglienza e incrementino l'efficacia antidiscriminatoria del proprio personale e della promozione dell'inclusione sociale.

## **PREMESSO CHE**

negli anni sono stati approvati una serie di atti volti ad affermare il divieto di discriminazione in base all'orientamento sessuale e l'identità di genere.

### **Sul piano internazionale:**

- la Convenzione Europea dei Diritti Umani (CEDU);
- la Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa del 31 marzo 2010 CM/REC (2010)5 «Misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere negli Stati membri»;
- La Risoluzione del Consiglio d'Europa (2048) 2015 del 22 aprile 2015 sulla «Discriminazione contro le persone transgender in Europa»;
- la Risoluzione (380) 2015 del Consiglio d'Europa del 24-26 marzo 2015 «Garantire i diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender (LGBT): una responsabilità delle città e delle Regioni europee»;
- la Risoluzione 1728 (2010) dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa, del 29 aprile 2010, sulla discriminazione basata sull'orientamento sessuale e l'identità di genere;
- il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 19, TFUE);
- la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (cd. Carta di Nizza) (art. 21, Non discriminazione);
- la Direttiva 2006/54/CE di attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Risoluzione A3 0028/94 del Parlamento Europeo sulla parità di diritti per le persone omosessuali nella comunità;
- la Risoluzione del Parlamento europeo sui Diritti umani, l'orientamento sessuale e l'identità di genere nel quadro delle Nazioni Unite, n. 17/19 del 2011;

### **Sul piano nazionale:**

- Artt. 2 e 3 della Costituzione Italiana;
- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, cd. «Testo unico sul pubblico impiego»;
- il Decreto Legislativo 9.07.2003, n. 216, «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro»;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», come modificato dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n.196, in «Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura» e dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 in «Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (Rifusione)»;
- la Legge 13 luglio 2015, n. 107, «Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti»;

### **Sul piano regionale:**

- Legge Regionale n. 5 del 23 marzo 2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale" .

### **Sul piano comunale:**

- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 23/4/2013 il Comune di Nichelino ha approvato l'adesione alla rete R.E.A.D.Y. – Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere e deliberato di sottoscrivere la Carta di Intenti;

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

### **CONSIDERATO CHE:**

negli anni sono state condotte numerose ricerche sulle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e che sono state messe a punto buone prassi per il contrasto all'omotransnegatività.

Nell'ambito delle ricerche e degli studi:

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

italiana nei confronti delle persone omosessuali e transessuali. Gli ambiti del lavoro e della scuola sono quelli indicati come più critici. Si rileva inoltre che nell'accesso all'alloggio le persone transessuali e transgender, a causa della loro visibilità sia per quanto riguarda la percezione estetica sia per la discordanza tra aspetto fisico e dato anagrafico, al momento della stipula del contratto sono a forte rischio di discriminazione;

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

#### **Nell'ambito delle buone prassi istituzionali:**

- nel 2006 è nata la RETE R.E.A.D.Y. (Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) citata nel 2011 come buona prassi europea nel Libro Bianco Europeo "Combattere l'omofobia" (progetto europeo AHEAD);
- il Dipartimento per le Pari Opportunità ha avviato un servizio per le segnalazioni delle discriminazioni, comprese quelle omotransfobiche, il Contact Center presso l'UNAR;
- l'OSCAD è un organismo interforze (Polizia di Stato e Arma dei Carabinieri) incardinato nel Dipartimento della pubblica sicurezza, istituito allo scopo di agevolare le persone che sono vittime di reati a sfondo discriminatorio (hate crimes) nel concreto godimento del diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni;
- il Comitato Olimpico Nazionale, nel 2016, ha inserito il tema del contrasto all'omofobia nel proprio statuto, includendo l'omofobia come forma di discriminazione;
- in attuazione della Legge Regionale n. 5/2016 si è costituita la Rete Metropolitana contro le Discriminazioni coordinata dalla Città metropolitana di Torino di cui il Comune di Nichelino è parte attiva in qualità di Punto Informativo.

#### **IMPEGNI DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE**

- 1) coordinare il Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT attraverso un lavoro di manutenzione della rete che apra a confronti permanenti e continui con i diversi soggetti ed istituzioni del territorio;
- 2) promuovere e garantire le libertà individuali, i diritti umani e civili e il principio di uguaglianza senza discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;
- 3) favorire la divulgazione del Protocollo Operativo; iniziative e azioni per la diffusione di informazioni sulle tematiche LGBT attraverso i canali di comunicazione interna ed esterna all'Amministrazione; materiale informativo e di sensibilizzazione nei servizi comunali rivolti alla cittadinanza;
- 4) promuovere, sostenere e gestire iniziative aperte alla cittadinanza volte a favorire la cultura dei diritti umani, sensibilizzare alla valorizzazione delle differenze ed a prevenire e contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;
- 5) valorizzare i nuovi dispositivi legislativi, come la legge sulle unioni civili del 2016, promuovendo iniziative di sensibilizzazione e informazione sulle famiglie omotransgenitoriali;
- 6) promuovere, anche in collaborazione con Enti, Istituzioni, Associazioni del territorio, attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e fornire strumenti operativi che potenzino l'accesso e la fruizione dei servizi agli utenti LGBT;
- 7) promuovere, sostenere e gestire occasioni formative tra cui la formazione sul linguaggio inclusivo affinché non risulti discriminatorio rispetto alle persone LGBT; individuare e diffondere linee guida che forniscano strumenti applicativi ai dipendenti del Comune di Nichelino per qualificare la comunicazione e la relazione con gli utenti LGBT al fine di potenziare l'accesso e la fruizione dei servizi da parte dell'utenza LGBT;
- 8) condividere esempi di buone prassi con altri Enti locali e regionali, tramite, ad esempio, la Rete R.E.A.D.Y. - Rete Nazionale delle Amministrazioni Pubbliche Anti Discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, a cui il Comune di Nichelino ha aderito con la

Delibera di Giunta Comunale n. 32 del 23/4/2013;

- 9) promuovere e sostenere eventi e attività sul tema delle differenze in occasione di specifiche manifestazioni organizzate dalla comunità LGBT; garantire l'adesione alle Giornate nazionali e internazionali dedicate al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, quali la Giornata Internazionale contro l'omofobia e la transfobia (17 maggio) e il T-DoR, "Transgender Day of Remembrance", Giornata in ricordo delle persone transessuali e transgender vittime di violenza (20 novembre), celebrando tali Giornate con iniziative istituzionali proprie e/o in collaborazione con altri Enti e Associazioni;
- 10) proseguire nella realizzazione di collaborazioni con l'associazionismo che aggrega e rappresenta le istanze delle persone LGBT;
- 11) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere di ogni persona negli atti, nella modulistica e nella comunicazione interna ed esterna all'Ente;
- 12) adottare la misura della carriera alias secondo la richiesta dell'utenza in percorso di transizione di genere, salvo gli obblighi giuridici di ricorso agli estremi anagrafici ufficiali, con istituzione di un apposito Registro di genere;
- 13) adottare la misura della carriera alias secondo la richiesta del personale dipendente in percorso di transizione di genere, salvo gli obblighi giuridici di ricorso agli estremi anagrafici ufficiali;
- 14) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere e dell'espressione di genere nel Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Nichelino;
- 15) favorire, attraverso specifiche procedure e opportuna formazione, le operazioni di voto affinché non vi siano discriminazioni verso le persone transessuali (esempio: utilizzare una suddivisione degli elettori per ordine alfabetico e non "maschi/femmine");
- 16) verificare periodicamente il FIREWALL della rete interna all'Amministrazione comunale affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali ad esempio "gay", "lesbica", "transessuale", "transgender" in quanto la censura sarebbe indice di discriminazione oltre a impedire l'accesso a informazioni specifiche sull'identità sessuale, come ad esempio il presente protocollo;
- 17) uso non discriminatorio dei bagni tramite la predisposizione di bagni gender free o la possibilità per i dipendenti in transizione di accedere al bagno del proprio genere elettivo;
- 18) promuovere all'interno dell'Amministrazione comunale una ricerca tramite la somministrazione di un questionario diffuso on line ai dipendenti al fine di conoscerne le opinioni e gli atteggiamenti e restituire un quadro informativo utile per attivare eventuali azioni di sensibilizzazione, di formazione, di aggiornamento culturale e professionale;
- 19) informare il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) del Comune di Nichelino in merito alle azioni, progetti e iniziative promosse per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT.

#### **IMPEGNI DELLA CITTA' METROPOLITANA**

- 1) partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) implementare il lavoro di rete costruendo momenti di incontro e confronto con il territorio favorendo lo scambio di buone prassi per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 3) diffondere il protocollo attraverso il sito della Città Metropolitana e inviandolo, in formato pdf per posta elettronica, a tutti i Comuni della Provincia.

#### **IMPEGNI DELL'ASL TO5**

- 1) partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) verificare periodicamente il FIREWALL della propria rete interna affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali ad esempio "gay", "lesbica", "transessuale", "transgender" in quanto la censura sarebbe indice di discriminazione oltre a impedire l'accesso a informazioni specifiche

sull'identità sessuale, come ad esempio il presente protocollo;

- 3) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere di ogni persona negli atti, nella modulistica e nella comunicazione interna ed esterna all'Ente, diffondere i contenuti del presente Protocollo all'interno dell'Azienda ASL TO5 con un'attenzione particolare ai/alle dipendenti e ai collaboratori e collaboratrici neoassunti/e anche attraverso il supporto del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) dell'Azienda ASL TO5;
- 4) predisporre materiale informativo e di sensibilizzazione nei servizi rivolti alla cittadinanza;
- 5) promuovere, anche in collaborazione con Enti, Istituzioni, Associazioni del territorio, attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere e alla relazione e la presa in carico degli utenti LGBT;
- 6) nel rispetto della normativa della Pubblica Amministrazione e salvo gli obblighi giuridici di ricorso agli estremi anagrafici ufficiali, la Direzione si riserva di adottare la misura della carriera Alias al fine di tutelare il personale dipendente in percorso di transizione di genere (esempio: la possibilità di richiedere l'utilizzo del proprio nome d'elezione nel cartellino identificativo, nell'indirizzo di posta elettronica individuale, nella targa da apporre presso la propria postazione di lavoro);
- 7) assicurare particolare attenzione e riservatezza nel corso dei ricoveri delle persone transgender;
- 8) includere all'interno del Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT un medico o altro dirigente sanitario con competenza nella materia in oggetto.

#### **IMPEGNI DEL COMANDO POLIZIA MUNICIPALE NICHELINO**

- 1) partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) verificare periodicamente il FIREWALL della propria rete interna affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali ad esempio "gay", "lesbica", "transessuale", "transgender" in quanto la censura sarebbe indice di discriminazione oltre a impedire l'accesso a informazioni specifiche sull'identità sessuale, come ad esempio il presente protocollo;
- 3) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere di ogni persona negli atti, nella modulistica e nella comunicazione interna ed esterna all'Ente;
- 4) promuovere, anche in collaborazione con Enti, Istituzioni, Associazioni del territorio, attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti finalizzate alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;
- 5) adottare la misura della carriera alias secondo la richiesta del personale dipendente in percorso di transizione di genere, salvo gli obblighi giuridici di ricorso agli estremi anagrafici ufficiali;
- 6) favorire la divulgazione del Protocollo Operativo; iniziative e azioni per la diffusione di informazioni sulle tematiche LGBT attraverso i canali di comunicazione interna ed esterna.

#### **IMPEGNI DELL'I.I.S. "ERASMO DA ROTTERDAM"**

- 1) partecipare al Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT;
- 2) verificare periodicamente il FIREWALL della rete interna dell'Istituto affinché non sussistano barriere rispetto a termini quali ad esempio "gay", "lesbica", "transessuale", "transgender" in quanto la censura sarebbe indice di discriminazione;
- 3) adottare un linguaggio inclusivo e rispettoso dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere nella Carta dei Servizi e nel Regolamento d'Istituto; insieme alle altre differenze (di sesso, di religione, di cultura,...);
- 4) promuovere occasioni formative per le dipendenti e i dipendenti dell'Istituzione, sensibilizzandoli al tema del contrasto all'omotransnegatività e della promozione dell'inclusione delle persone LGBT

e delle famiglie omogenitoriali;

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

6) uso non discriminatorio dei bagni e degli spogliatoi;

7) predisposizione materiale informativo per allievi/e, personale scolastico e famiglie;

8) predisposizione bibliografie ragionate consultabili nei locali della biblioteca dell'Istituto;

9) favorire la divulgazione del Protocollo Operativo tra i dipendenti e le dipendenti dell'Istituto nonché tra studenti/studentesse e le loro famiglie.

Ai lavori di preparazione del presente protocollo hanno partecipato anche i referenti locali dell'Arma dei Carabinieri che si rendono disponibili a fornire la necessaria collaborazione per qualsivoglia necessità che dovesse sorgere con riferimento alla specifica tematica; al riguardo, è stato individuato il Maresciallo Tiziano Luraghi, in servizio presso la Stazione Carabinieri di Moncalieri, quale referente della materia per l'intera Compagnia Carabinieri di Moncalieri.

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

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

Nichelino, 12 giugno 2023

**Città di Nichelino**

---

**Città Metropolitana di Torino**

---

**Asl To5**

---

**Comando Polizia Municipale Nichelino**

---

**I.I.S. "Erasmus da Rotterdam"**

---