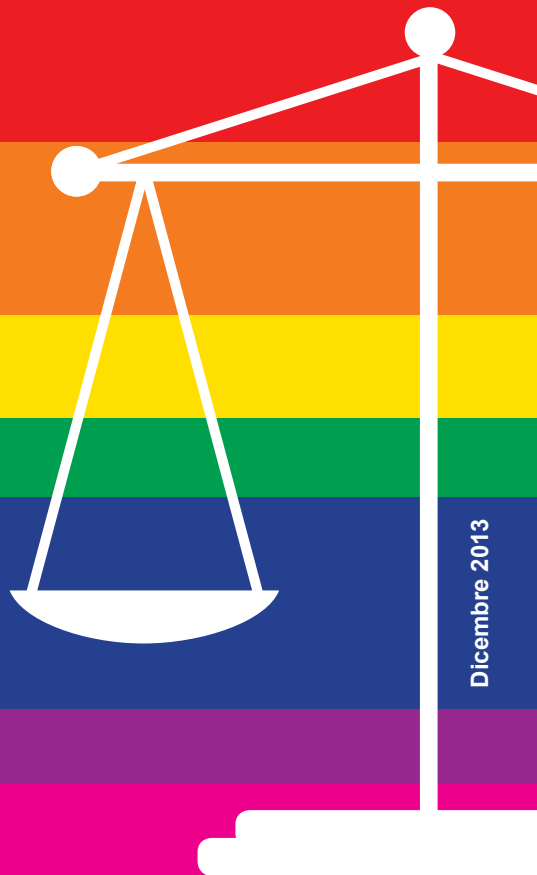


# Breve guida ai Diritti delle persone LGBT

**con particolare  
riferimento all'omofobia,  
le discriminazioni sul lavoro  
e il fenomeno del  
bullismo omofobico**

a cura dell'Avv. Michele Giarratano

  
**ARCIGAY**  
Associazione LGBT italiana



Dicembre 2013

Con il contributo del:





Con il contributo del:

**LGBT**  
PROJECT

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

# Indice

---

1. Introduzione
2. I concetti di discriminazione, omofobia e transfobia.
3. Omofobia e transfobia: i crimini d'odio (hate speeches & hate crimes)
4. Le discriminazioni nel mondo del lavoro
5. Il bullismo omofobico
6. FAQ sui Diritti delle persone Lgbt
7. Bibliografia e siti di riferimento

# 1. Introduzione

La presente guida, rivolta ad operatori ed operatrici che lavorano a contatto con le persone **LGBT**, vuole essere uno strumento pratico, e di facile consultazione, sugli strumenti legali a disposizione delle persone LGBT in Italia, per contrastare il fenomeno dell'omofobia, della transfobia e della discriminazione, con un particolare focus alle discriminazioni legate all'orientamento sessuale nel mondo del lavoro e della scuola.

Ancora oggi c'è chi sostiene che l'orientamento sessuale o l'identità di genere siano solo una questione privata e che non abbiano a che fare con la vita pubblica e/o sociale di un individuo. Non è così.

Pensate ad esempio alla condizione di un lavoratore o una lavoratrice lesbica, gay, bisessuale, transessuale o transgender: limitare la possibilità di una persona di esprimersi liberamente ed essere se stessa sul luogo di lavoro (o a scuola) dove passa la maggior parte della sua giornata, vuol dire mantenere una società in cui la discriminazione prevale sull'uguaglianza.

Tutti hanno il diritto di essere rispettati esternando (o no) il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere nella vita pubblica, sul lavoro, a scuola, essendo semplicemente se stesse e stessi.

Una società che miri all'uguaglianza e all'inclusione di ogni individuo non può prescindere da strumenti di tutela legale adeguati: in Italia, soprattutto in alcuni ambiti, questi strumenti sono inadeguati se non addirittura del tutto assenti.

Nelle prossime pagine analizzeremo gli strumenti legislativi attualmente attivabili in Italia e cercheremo di fornire agli operatori e alle operatrici cui si rivolgono le persone LGBT in difficoltà delle risposte alle domande che vengono loro poste

L'unica legge attualmente in vigore in Italia che esplicitamente tutela le persone LGBT è il D.Lgs 216/2003 contro le discriminazioni sul luogo di lavoro: per questo motivo nell'inquadrare numerosi concetti si farà riferimento al contesto lavorativo, adattandoli alle altre situazioni di vita, e coordinando tale legge con le altre norme dello stato a tutela delle persone e dei diritti civili.

## 2. I concetti di discriminazione, omofobia e transfobia

La **discriminazione** consiste generalmente in una disparità di trattamento rispetto ai fondamentali principi di uguaglianza, perpetrata nei confronti di certi individui che vedono ridurre le proprie possibilità di partecipazione sociale, culturale, economica e politica a causa di alcune caratteristiche non giustificabili, come l'età, il colore della pelle, l'orientamento sessuale, il sesso o l'identità di genere, l'età, il credo religioso, la disabilità, etc....

Essa trova la propria matrice in un atteggiamento sociale basato su credenze, concezioni stereotipiche, rappresentazioni pregiudizievoli e modelli culturali che, in maniera ingiustificata, vanno ad incidere sulle opportunità di quegli individui o quei gruppi definiti in sociologia come "minoranze". Tali disparità di trattamento e comportamenti pregiudizievoli possono comportare l'esclusione di determinate categorie di individui.

In tema di discriminazione è importante saper distinguere le varie manifestazioni e i comportamenti attraverso cui vengono posti in essere atteggiamenti pregiudizievole che creano disparità di trattamento. In primo luogo occorre definire e comprendere la differenza tra discriminazione diretta e indiretta, così come definite dalle direttive europee n. 43/2000/CE e 78/2000/CE, recepite in Italia rispettivamente con i Decreti Legislativi n. 215/2003 e 216/2003.

La discriminazione **diretta** sussiste quando sulla base di determinate caratteristiche (quali ad esempio l'orientamento sessuale o l'identità di genere), e senza alcuna giustificazione, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga. Es: una persona che non venga assunta perché LGBT.

La discriminazione **indiretta** sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone di un determinato "gruppo". Es: in Italia, degli avanzamenti di carriera concessi solo a lavoratori sposati sarebbero discriminatori in quanto le persone gay e lesbiche non possono contrarre matrimonio.<sup>1</sup>

La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale e/o sull'identità di genere riguarda tutti quegli atteggiamenti e modelli di stampo omofobico e/o transfobico che producono un'ingiustificata riduzione delle opportunità a danno di soggetti Lgbt.

Contrariamente a quanto accade nella discriminazione in genere, in cui elementi quali età, eventuali disabilità o altro sono indipendenti dalla volontà della persona, il pregiudizio basato sull'identità di genere e, soprattutto sull'orientamento sessuale, trova la propria diffusione nel fatto che la scelta sia volontaria e cosciente e che la persona debba conseguentemente accettare di essere discriminata<sup>2</sup>, di farsi "carico delle conseguenze di tale scelta".<sup>3</sup>

La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere si attua dunque attraverso trattamenti non paritari posti in essere nei confronti di individui LGBT senza una giustificazione diversa dalla condizione LGBT.

---

<sup>1</sup> Si veda l'**art. 2** comma 1 del **D.Lgs 216/2003**: "(...) per parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite: a) **discriminazione diretta** quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; b) **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

<sup>2</sup> Nonostante quanto previsto dall'**art. 21** della **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**, secondo cui "è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali", gli atteggiamenti discriminatori basati su orientamento sessuale e identità di genere sono ampiamente diffusi. Numerose critiche sono state mosse alla traduzione del legislatore italiano di "sexual orientation" con "tendenze sessuali" piuttosto che "orientamento sessuale".

<sup>3</sup> Cfr **Chacartegui Jàvega Consuelo**, *La direttiva 2000/78/CE e il principio di non discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale nel diritto comunitario*, in *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*, a cura di **Fabeni Stefano e Toniolo Maria Gigliola**, Ediesse, 2005, p. 53

I meccanismi attraverso cui si possono generare gli atteggiamenti discriminatori sono molteplici: preconcezzo, categoria, generalizzazione, stereotipo, pregiudizio.

Nello specifico l'**omofobia** è un atteggiamento di disgusto, intolleranza, avversione e rabbia nei confronti di persone omosessuali e bisessuali (mentre nei confronti di persone transessuali e transgender parliamo di transfobia) basato su stereotipi e pregiudizi che confluiscono in comportamenti discriminatori che possono essere caratterizzati da chiusura, rifiuto o violenza. Il termine venne coniato nel 1972 dal sociologo Weinberg<sup>4</sup> il quale inizialmente lo identificò nella paura degli eterosessuali di trovarsi a stretto contatto con gli omosessuali e/o nel disgusto per se stessi da parte delle persone omosessuali.

Tale fobia non può tuttavia essere considerata nel senso clinico del termine, stante l'importanza di fattori di tipo sociale, e per tale ragione sarebbe più corretto parlare di "omonegatività" (Hudson & Ricketts, 1980), "omosessismo" (Hansen, 1982), "eterosessismo" (Herek, 1996, 2000), termini che meglio inglobano gli atteggiamenti negativi verso l'omosessualità e le persone omosessuali.

L'**omonegatività**, ad esempio, è un concetto più ampio dell'omofobia, che include le componenti culturali e le radici sociali dell'intolleranza, riferendosi all'intera gamma di sentimenti, atteggiamenti e comportamenti negativi verso l'omosessualità e le persone omosessuali<sup>5</sup>.

In ambito lavorativo secondo alcuni autori il concetto di molestie di cui all'art. 2 comma 3 del D.Lgs 216/2003<sup>6</sup> può assimilarsi al concetto, non regolamentato dal legislatore italiano, di mobbing, e intendersi come un generale clima di omonegatività sul luogo di lavoro<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> cfr **Weinberg George**, *Society and the healthy homosexual*, St. Martin's Press, 1972

<sup>5</sup> cfr **Hudson Walter W. e Ricketts Wendell A.**, *A strategy for the measurement of the Homophobia*, in *Journal of Homosexuality*, n. 5, Haworth Press Inc., 1980, pp. 357-372. Tale definizione viene ripresa, fra gli altri, da Lingiardi Vittorio in varie opere ed esposizioni: cfr ad esempio la relazione Omofobia e minority stress: cosa può fare la psicoterapia, al convegno del 07.11.2009 tenutosi a Roma presso l'Università La Sapienza.

<sup>6</sup> "Sono altresì considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo".

Secondo alcuni autori<sup>8</sup> la discriminazione omofobica implica diversi livelli: a) un piano personale, che riguarda le concezioni individuali pregiudizievoli e stereotipiche nei confronti dell'omosessualità; b) un piano interpersonale, che implica la traduzione dei pregiudizi personali in comportamenti; c) un piano sociale, che si esprime attraverso l' reiterazione di comunicazioni sociali improntate sulla continuazione e riproposizione di stereotipi su gay e lesbiche; d) un piano istituzionale, che consiste nella discriminazione manifestata più o meno apertamente in istituzioni quali Scuola, Stato<sup>9</sup>, Famiglia, Chiesa etc...

Dopo avere inquadrato, in parte anche normativamente, i concetti di omofobia, transfobia e discriminazione, illustreremo brevemente gli strumenti tecnico-legislativi che esistono in Italia per contrastare tali fenomeni, con particolare riferimento all'ambito dei crimini d'odio, della discriminazione sui luoghi di lavoro e del bullismo omofobico nelle scuole.

---

<sup>7</sup> Cfr **Giarratano Michele**, *Il concetto di molestie nel D.Lgs. 216/2003 in Manuale di Io sono io lavoro*, a cura di **Giarratano Michele e Giuriato Linda**, Arcigay, 2011, p. 13

<sup>8</sup> Cfr **Taurino Alessandro**, *Omofobia e Transfobia*, in *DisOrientamenti*, a cura di **D'Ippoliti Carlo e Schuster Alexander**, Unar, 2011, p.25

<sup>9</sup> Da parte dello Stato Italiano si evidenzia il ricorso ad una discriminazione indiretta, posto che pur non essendoci norme che puniscano il comportamento omosessuale, di fatto si assiste ad una sorta di "tolleranza repressiva" concetto ripreso anche da **Lo Giudice Sergio** in *Le politiche istituzionali di contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere in Italia, in Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, a cura di **Calafà Laura e Gottardi Donata**, Ediesse, 2009, p. 324

<sup>10</sup> Organisation for Security and Co-operation in Europe

<sup>11</sup> **Pugiotto Andrea** in *Le parole sono pietre? I discorsi d'odio e la libertà d'espressione nel diritto costituzionale*, sulla Rivista "Diritto Penale Contemporaneo" 2013 a pag. 4 elenca le molteplici possibilità linguistiche di cui si possono servire i discorsi di odio: le etichette denigratorie (froco invece di gay), le etichette categoriali (culattoni invece di omosessuali), gli scherzi di odio (particolarmente rivelatori della sottovalutazione del pregiudizio così rinsaldato), il ricorso agli insulti («nella vita bisogna provare tutto, tranne la droga e i culattoni» Renzo Bossi dixit), fino ad integrare fattispecie punite come reato (ingiuria, diffamazione, istigazione)

<sup>12</sup> Cfr **Pugiotto Andrea** in *Le parole sono pietre?* cit. pagg. 4 e 5, ed anche Riccardi Giuseppe in *Omofobia e legge penale. Possibilità e limiti dell'intervento penale*, anch'egli sulla Rivista "Diritto Penale Contemporaneo", 2013, pag. 27



### 3. Omofobia e transfobia: i crimini d'odio (hate speeches & hate crimes)

Il termine **hate crime** (crimini d'odio) viene usato ufficialmente la prima volta dall'OSCE<sup>10</sup> nel 2003 per indicare i crimini basati sul pregiudizio, la discriminazione e l'odio generati da fattori quali la razza, l'origine etnica, l'orientamento sessuale, la religione, la condizione sociale, l'appartenenza politica.

Il termine **hate speech** (discorsi d'odio) viene invece usato per indicare discorsi o manifestazioni del pensiero piene di odio che mirano a screditare una persona o un gruppo di persone sulla base di alcune caratteristiche (vedi sopra) nonché a istigare all'odio nei confronti delle stesse<sup>11</sup>.

Rispetto ai "crimini d'odio" (hate crimes), caratterizzati almeno da un principio di azione violenta, i "discorsi d'odio" (hate speech) individuano una soglia di tutela penale estremamente avanzata<sup>12</sup>: secondo studi di psicologia sociale, infatti, i discorsi d'odio sono strettamente connessi e necessariamente propedeutici ai crimini d'odio, in quanto consolidano gli stereotipi legati alle categorizzazioni sociali, partecipano alla costruzione e all'alimentazione dei pregiudizi, e influenzano in modo rilevante la percezione sociale di un determinato gruppo.

Nel panorama Europeo i crimini d'odio e i discorsi d'odio sono stati ampiamente oggetto di discussione. Nel 2009, infatti, il Consiglio dei ministri dell'Osce ha adottato una decisione<sup>13</sup> con la quale ha invitato tutti gli stati membri ad adottare misure e sanzioni efficaci contro i crimini e i discorsi d'odio.

La Raccomandazione CM/Rec(2010) 5 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli stati membri sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, tratta dei 'reati d'odio' e del 'discorso d'odio' nella prima parte del suo allegato, sotto il titolo 'Diritto alla vita, alla sicurezza e alla protezione contro la violenza'.<sup>1415</sup>

---

<sup>13</sup> **Decision n. 09/2009** Combating Hate Crimes, <http://www.osce.org/cio/40695>

La Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI), un organo di monitoraggio indipendente istituito dal Consiglio d'Europa, procederà durante il suo quinto ciclo, iniziato nel 2013, anche al monitoraggio dei 'reati d'odio' e del 'discorso' d'odio rivolti alle persone LGBT.

Il *continuum* tra discorsi d'odio e crimini d'odio, affermato anche nelle Risoluzioni del Parlamento europeo, imporrebbe dunque una tutela rafforzata mediante il ricorso alla sanzione penale per entrambe le tipologie di fattispecie<sup>16</sup>.

All'origine di pregiudizio, discriminazione e odio legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere vi sono i concetti di **omofobia** e **transfobia** già illustrati<sup>17</sup>.

Il Parlamento Europeo, nella Risoluzione del 18 gennaio 2006, definisce l'omofobia come "una paura e un'avversione irrazionale nei confronti dell'omosessualità e di gay, lesbiche, bisessuali e transessuali (Glb), basata sul pregiudizio e analoga al razzismo, alla xenofobia, all'antisemitismo e al sessismo" e chiede a tutti i Paesi membri degli interventi urgenti.

Anche se le statistiche in materia di *hate crimes* nei confronti delle persone LGBT sono scarse e la criminalizzazione di queste condotte non riguarda ancora tutti gli stati membri della UE, un report condotto dalla Agenzia Europea per i diritti fondamentali (FRA) dimostra come i crimini commessi in ragione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere rappresentano un preoccupante fenomeno sociale e la protezione di questi gruppi non è ancora sufficiente. Questo vale in particolare per l'Italia<sup>18</sup>.

---

<sup>14</sup> Gli stati membri dovrebbero adottare, per i 'reati d'odio' ed altri incidenti motivati dall'odio, delle misure atte a : (1) assicurare indagini efficaci, tempestive ed imparziali – con un'attenzione particolare se il presunto autore risulti essere un agente delle forze dell'ordine o qualsiasi altra persona che agisca nell'esercizio delle sue funzioni ufficiali – affinché i responsabili siano efficacemente perseguiti e, ove appropriato, sanzionati al fine di evitare qualsiasi forma di impunità; (2) garantire che, nella determinazione della pena, possa costituire circostanza aggravante la motivazione legata all'orientamento sessuale o all'identità di genere; (3) garantire che le vittime ed i testimoni di questi reati od incidenti siano incoraggiati a denunciarli; a tale scopo, dovrebbero essere adottate misure che permettano alle forze dell'ordine, compreso il sistema giudiziario, di disporre delle conoscenze e competenze necessarie per identificare tale reati ed incidenti in modo da fornire adeguata assistenza e sostegno alle vittime e ai testimoni; (4) garantire la sicurezza e la dignità di ogni persona detenuta in carcere o in altro modo privata della libertà, comprese le persone LGBT, e prevedere misure di protezione contro aggressioni fisiche, stupro od altre forme di abuso sessuale, sia da parte di altri detenuti che dal personale del carcere; disposizioni dovrebbero tutelare e rispettare adeguatamente l'identità di genere delle persone transessuali; (5) assicurare la raccolta ed analisi di dati riguardanti la diffusione e la natura delle discriminazioni e dell'intolleranza fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, in particolare per i 'reati d'odio' e gli incidenti ispirati dall'odio.

L'Italia, pur prevedendo una legge che punisce espressamente tali crimini e discorsi d'odio, (la c.d. legge "**Reale-Mancino**", ovvero la legge n.654 del 1975, come modificata dal decreto Mancino n.205 del 1993 - di conversione del D.L. 26 aprile 1993 n. 122 - e successiva legge n. 85 del 2006)<sup>19</sup> ha adottato una formula che non include né esplicitamente né implicitamente la tutela delle persone Lgbt. Non esiste neppure alcuna specifica previsione di una aggravante per i reati commessi con movente omofobo.

Quindi, almeno ad oggi<sup>20</sup>, in Italia le persone gay, lesbiche, bisessuali e transgender non godono di alcuna specifica protezione prevista dalla legge e, se vittime di violenza, il movente omofobo o transfobico che ha generato il reato non ha alcuna rilevanza giuridica.

---

<sup>15</sup> Gli stati membri dovrebbero adottare, per il 'discorso d'odio', "le misure adeguate per combattere qualsiasi forma di espressione, in particolare nei mass media e su Internet, che possa essere ragionevolmente considerata come un elemento probabile e suscettibile di fomentare, propagandare o promuovere l'odio o altre forme di espressione nei confronti delle persone LGBT. Tutte le misure adottate dovrebbero rispettare il diritto fondamentale alla libertà d'espressione, in conformità dell' Articolo 10 della Convenzione (europea dei diritti dell'uomo) e della giurisprudenza della Corte. Inoltre

"Gli stati membri dovrebbero sensibilizzare le Autorità e gli enti pubblici, ad ogni livello, al dovere e alla responsabilità di astenersi da dichiarazioni, in particolare per i mass media, che possano ragionevolmente essere interpretate come suscettibili di legittimare tale atteggiamenti di odio o di discriminazione.

I funzionari pubblici e gli altri rappresentanti dello Stato dovrebbero essere incoraggiati a promuovere la tolleranza e il rispetto dei diritti umani delle persone LGBT, ogniqualvolta si impegnino in un dialogo con i principali rappresentanti della società civile , in particolare con le organizzazioni dei media e quelle sportive , con le organizzazioni politiche e le comunità religiose."

<sup>16</sup> Non è così, ad esempio, in stati liberali come gli Stati Uniti dove gli hate crimes sono puniti molto severamente, mentre invece in base al principio di **freedom of speech**, si tende a non sanzionare gli hate speeches."

<sup>17</sup>  *cfr capitolo 2*

<sup>18</sup> Secondo l'Eurobarometro speciale n. 263 del gennaio 2007, in Italia il 73% degli intervistati ritiene la discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale diffusa o molto diffusa, il dato più alto dell'intera Unione europea. Per il 68%, l'omosessualità è ancora un taboo e per il 74%, è difficile per una persona omosessuale dichiararsi al lavoro. Infine, solo il 33% è a conoscenza dei propri diritti in caso di discriminazione o molestie.

<sup>19</sup> **Legge n. 654 del 13 Ottobre 1975 (cd. legge Reale-Mancino – testo con intervenute modifiche)**  
**Art. 1**

1. Il Presidente della Repubblica è autorizzato a ratificare la convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.

**Art. 2**

1. Piena ed intera esecuzione è data alla convenzione di cui all'articolo precedente a decorrere dalla sua entrata in vigore in conformità all'articolo 19 della convenzione stessa.

Nel resto d'Europa sono diversi i Paesi che invece hanno previsto espressamente il reato di omofobia (*incitement of hatred*) e/o una circostanza aggravante della pena legata all'omofobia (*aggravating circumstance*).

Tuttavia, anche in assenza di un'apposita normativa che punisca con un reato specifico e/o con una "pena aggravata" i reati mossi da un movente omofobico o transfobico ogni persona LGBT che ha subito una violenza, una minaccia, un'aggressione o un reato di qualsiasi genere in ragione del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere potrà rivolgersi alle Autorità di Polizia, denunciare l'accaduto e vedere successivamente tutelati i propri diritti.

Reati tipici a sfondo omofobico o transfobico possono essere, ad esempio: percosse (art. 581 c.p.), lesioni personali (art. 582 c.p.), ingiuria (art. 594 c.p.), diffamazione (art. 595 c.p.), violenza sessuale (art. 609 e ss. c.p.), violenza privata (art. 610 c.p.), minaccia (art. 612 c.p.), atti persecutori (art. 612 bis c.p.), danneggiamento (art. 635 c.p.) ed altri ancora.

Proprio per prevenire e contrastare i reati connessi al fenomeno della discriminazione la Polizia di Stato italiana ha creato l'OSCAD, Osservatorio per la Sicurezza Contro gli Atti Discriminatori<sup>21</sup>.

In casi di reati connessi ad omofobia e transfobia è sempre opportuno supportare la vittima e sostenerla nel percorso successivo: va ricordato che alcuni reati, quelli perseguibili a querela, prevedono che la querela venga presentata dalla persona offesa entro 3 mesi dall'accaduto.

---

### Art. 3

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, anche ai fini dell'attuazione della disposizione dell'articolo 4 della convenzione, è punito:

a) con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro chi propaganda idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi;

b) con la reclusione da sei mesi a quattro anni chi, in qualsiasi modo, istiga a commettere o commette violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

[ 2. ]

3. E' vietata ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Chi partecipa a tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi, o presta assistenza alla loro attività, è punito, per il solo fatto della partecipazione o dell'assistenza, con la reclusione da sei mesi a quattro anni. Coloro che promuovono o dirigono tali organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi sono puniti, per ciò solo, con la reclusione da uno a sei anni.

## 4. Le discriminazioni nel mondo del lavoro

Come già evidenziato nel capitolo 2, possono essere diverse le condotte (che agiscono in modo diretto e indiretto) attraverso cui si manifesta una discriminazione, nonché le aree e i momenti in cui si manifesta la discriminazione stessa.

In ambito lavorativo, in particolare, il già citato **D.Lgs. 216/2003** fa specifico riferimento (**art. 3** co. 1) alle seguenti aree:

- accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

---

<sup>20</sup> In data 19.09.2013 la Camera dei Deputati ha approvato un Testo Unificato in Materia di Contrasto dell'Omo-fobia e della Transfobia che adesso è stato inviato al Senato per lo studio, la discussione, eventuali emenda-menti e la votazione. Finché lo stesso testo non verrà approvato in entrambi i rami del Parlamento, non diverrà una legge dello Stato. Questo testo è stato molto criticato dalle Associazioni LGBT per via in particolare del cd. "emendamento Gitti" che in qualche modo ne riduce la portata e l'efficacia. La dottrina sul punto, e in generale sull'opportunità di sanzionare o meno i discorsi d'odio, è molto divisa. Si veda, per tutti, sul punto Pugiotto Andrea in *Le parole sono pietre?* cit. pagg. 6 e seguenti.  
Il testo approvato alla Camera dei Deputati è disponibile qui: [http://documenti.camera.it/leg17/resoconti/assemblea/html/sed0080/leg.17.sed0080.allegato\\_a.pdf](http://documenti.camera.it/leg17/resoconti/assemblea/html/sed0080/leg.17.sed0080.allegato_a.pdf)

<sup>21</sup> <http://www.poliziadistato.it/articolo/22017/>

Il decreto prevede che chi dovesse ritenere di essere discriminato in ragione del proprio orientamento sessuale possa rivolgersi al giudice perché quest'ultimo faccia cessare il comportamento discriminatorio: tale tutela giurisdizionale dei diritti è prevista all'**art. 4** del Decreto Lgs. (in particolare al comma 5).

Le violenze, le aggressioni – anche verbali - e i maltrattamenti subiti sul luogo di lavoro prendono normalmente il nome di mobbing, dall'inglese to mob (assalire, soffocare, vessare). Le forme che il **mobbing** può assumere, anche al di fuori di un contesto prettamente lavorativo, nei confronti della vittima possono consistere in pressioni o molestie psicologiche, calunnie sistematiche, maltrattamenti verbali ed offese personali, minacce o atteggiamenti miranti ad intimorire ingiustamente o avvilitare, anche in forma velata ed indiretta, critiche immotivate ed atteggiamenti ostili, delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente o amministrazione. Inoltre il mobbing può consistere altresì in forme di esclusione o immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni, nell'attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni psicologiche e fisiche della vittima, attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto, impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro, marginalizzazione immotivata della vittima rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale, esercizio esasperato di forme di controllo nei confronti della vittima, idonee a produrre danni o seri disagi, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore consistenti in discriminazioni<sup>22</sup>.

Non è possibile, all'interno del D.Lgs. 216/2003 individuare una definizione di mobbing, mentre invece il legislatore espressamente pone l'accento sul concetto di molestie in ambito lavorativo (art. 2 comma 3) e fa di più: le assimila alle discriminazioni e le definisce in modo puntuale come “comportamenti indesiderati” posti in essere per discriminare in via diretta o indiretta “aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo”, quello che già altrove avevamo definito come un “clima di omonegatività sul lavoro”<sup>23</sup>.

---

<sup>22</sup> la condizione di lavoratori e lavoratrici LGT in Italia è stata approfonditamente analizzata nella Ricerca “Io sono io lavoro” realizzata nel 2011 da Arcigay e finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha prodotto la pubblicazione a cura di **Lelleri R., Pozzoli L., Berardi P. e Giarratano M.** Report finale di Io sono io lavoro, Arcigay, 2011.

<sup>23</sup> per un approfondimento cfr **Giarratano Michele**, *Il concetto di molestie...* cit.

La tutela del lavoratore LGBT discriminato si attua dunque principalmente, e in modo specifico, innanzitutto attraverso il D.Lgs 216/2003, il quale però ha diversi limiti procedurali ampiamente analizzati da diversi commentatori<sup>24</sup>, e questo nonostante le varie riforme, fra cui la legge n.101 del 2008 e l'ultima con D.Lgs. 150/2011.

Vi sono altre forme di tutela, però, che nel tempo il legislatore e la giurisprudenza hanno approntato per la tutela del lavoratore, anche omosessuale – anche se non specificamente. Fra queste ricordiamo innanzitutto la legge n. 300 del 1970, altresì chiamata **Statuto dei lavoratori**, (si vedano in particolare l'art. 8<sup>25</sup> e l'art. 15<sup>26</sup>), poi il Testo Unico Sicurezza Lavoro (TUSL), ovvero il D.Lgs. 81/2008, che contiene diverse norme intese a garantire non solo la sicurezza ma anche il benessere del lavoratore<sup>27</sup>; l'evoluzione Giurisprudenziale delle Corti Italiane del concetto di **mobbing**<sup>28</sup>; e l'istituzione dei **Comitati Unici di Garanzia** (CUG) con D.Lgs. 138/2010, volti a creare un ambiente maggiormente paritario a livello lavorativo per quel che concerne la pubblica amministrazione e la tutela dei soggetti in essa discriminati.

Attraverso l'uso consapevole di questi strumenti, spesso in sinergia, è possibile dunque contrastare o almeno arginare il fenomeno della discriminazione sul lavoro ai danni delle persone **LGBT**.

---

<sup>24</sup> per tutti cfr. **Bilotta Francesco** (University of Udine):  
<http://www.infoleges.it/NewsLetter/Articoli/Scheda.aspx?IDArticolo=9>

<sup>25</sup> Art. 8. **Divieto di indagini sulle opinioni**. È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

<sup>26</sup> Art. 15. **Atti discriminatori**. È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:  
a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;  
b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.  
Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

<sup>27</sup> cfr. **Griceo Luciana**, La sicurezza sul luogo del lavoro, in Manuale di Io sono io lavoro, a cura di **Giarratano Michele** e **Giuriato Linda**, Arcigay, 2011, pp. 33-34

<sup>28</sup> cfr. **Benevgnù Claudia**, Il mobbing come fenomeno giuridico, in Manuale di Io sono io lavoro, a cura di **Giarratano Michele** e **Giuriato Linda**, Arcigay, 2011, pp. 35-36

## 5. Il bullismo omofobico<sup>29</sup>

Uno dei fenomeni più preoccupanti, visto il target che colpisce (principalmente minorenni) è certamente quello del **bullismo omofobico** in particolare nelle scuole e sui social media (o sul social network), con i conseguenti tristi episodi di cronaca di giovani vittime suicide.

Il sistema giuridico italiano non fornisce una definizione del bullismo e nemmeno la giurisprudenza lo ha, al momento, elaborato. Il bullismo (dall'inglese bullying) è sempre stato considerato sotto il profilo psicologico e non come una fattispecie avente rilevanza giuridica, ed è strettamente connesso al fenomeno del mobbing<sup>31</sup>, che concerne le vessazioni in ambito lavorativo: la dottrina lo definisce anche “**mobbing in età evolutiva**”.

Purtroppo è sempre più crescente il numero di casi in cui il bullismo è una “sanzione sociale” sostenuta da un'ideologia: come ha dimostrato la recente indagine Arcigay del 2010<sup>2</sup>, infatti, le continue prepotenze di alcuni gruppi verso i compagni stranieri o omosessuali o “diversi” rispetto ad un valore del gruppo sono una realtà crescente.

Così come non esiste un concetto giuridico di bullismo, tanto meno è stato formulato giuridicamente il concetto di **bullismo omofobico**: non esistono in Italia, infatti, ad oggi né un reato di omofobia né un'aggravante per motivi omofobici connessa ad altri reati<sup>32</sup>.

In ogni caso è possibile, per tutelare le vittime di bullismo, applicare singolarmente alcuni istituti già esistenti nel nostro sistema legale.

---

<sup>29</sup> Il testo riprende, rielaborandolo, l'articolo di **Benvegnù C.** e **Giarratano M.** Il bullismo omofobico come fenomeno giuridico: strumenti di intervento, pubblicato nel Manuale Zaino in spalla a cura di **Saccà, Martelli, Guarnieri, Coppola**, Arcigay, 2010, pagg. 34-35

<sup>30</sup> *cf* supra, **capitolo 4**

<sup>31</sup> <http://www.arcigay.it/pubblicazioni/#bullismo>

<sup>32</sup> *cf* supra, **capitolo 3**



I **reati** che si riferiscono a comportamenti tipici del bullo (o del gruppo di bulli) possono essere: percosse (art. 581 codice penale), lesioni personali (art. 582 c.p.), rissa (art. 588 c.p.), ingiuria (art. 594 c.p.), diffamazione (art. 595 c.p.), violenza sessuale (artt. 609 bis e ss. c.p.), sequestro di persona (art. 605 c.p.), violenza privata (art. 610 c.p.), minaccia (art. 612 c.p.), atti persecutori (art. 612 bis c.p.), molestie o disturbo (art. 660 c.p.), furto (art. 624 c.p.), rapina (art. 628 c.p.), estorsione (art. 629 c.p.) e danneggiamento (art. 635 c.p.).

Vi sono poi forme di prevaricazione più sottile, come l'isolamento della vittima o la derisione continua della medesima ("**bullismo relazionale**"): il bullismo infatti non è solo violenza estrema, ma anche quotidiano stillicidio di umiliazioni e di esclusioni. Si parla poi di **cyber-bullying** quando le prevaricazioni sono poste in essere o amplificate attraverso l'uso di strumenti e dispositivi elettronici e tecnologici, quali email, sms, mms, social networks (facebook, youtube etc.).

Un'importante caratteristica del bullismo, da un punto di vista giuridico, è che il fenomeno non è da ricondurre a condotte aggressive individuali, ma riflette **dinamiche di gruppo**, più complesse da contrastare<sup>33</sup>.

Il bullismo non deve essere confuso con qualsivoglia atto aggressivo, in quanto l'essenza del bullismo sta nel suo carattere relazionale nello scopo prevaricatorio del bullo. Il bullismo è **sistematico**: continuo e non occasionale.

Nel caso in cui un operatore si renda conto che la vittima di bullismo ha subito una delle azioni di cui ai reati sopra elencati, oltre ad un percorso di sostegno psicologico, dovrà consigliargli di rivolgersi ad un legale (direttamente o tramite i genitori se minorenni) per sporgere nei giusti tempi (normalmente 3 mesi – 6 mesi in caso di violenza sessuale) querela, che potrà successivamente decidere di ritirare (tranne in alcuni casi specifici).

---

<sup>33</sup> Il principio che segue il nostro codice penale per regolare il **concorso di persone nel reato** (art. 110 c.p.) è quello della pari responsabilità per tutti i concorrenti, per cui gli atti compiuti dal singolo sono al contempo comuni anche agli altri e tutti verranno puniti con la stessa pena. In altri paesi viene invece utilizzato un sistema differenziato, per cui le norme descrivono esattamente tutti i comportamenti dei partecipanti ed attribuiscono pene diverse alle diverse forme di partecipazione. Ad esempio, pensiamo ad un gruppo di amici che percuote un soggetto: se uno degli amici non fa nulla, ma rimane nel gruppo in silenzio, la sua sola presenza conferisce una sorta di "adesione" tacita all'azione criminale del gruppo, e pertanto egli potrebbe essere considerato, per il diritto penale italiano, un concorrente nel reato.

In seguito alla querela il procedimento giungerà presso la Procura della Repubblica e procederà autonomamente, e poiché il bullo solitamente è minorenne, sarà competente il Tribunale per i Minorenni.

La vittima del bullo non potrà costituirsi parte civile in quel procedimento penale (non è prevista la costituzione di parte civile nei processi a carico di minorenni) ma potrà certamente chiedere il **risarcimento** ex art. 2048 codice civile dei danni morali, biologici, psicologici ed esistenziali subiti a causa degli atti di bullismo rivalendosi in sede civile sui genitori (colpa in educando) ed eventualmente se ci sono gli estremi sulla scuola (colpa in vigilando).



## 6. FAQ

In questa sezione troverete alcune delle principali domande frequenti / FAQ (*Frequently Asked Questions*) in tema giuridico/legale normalmente poste da socie e soci ad operatrici ed operatori delle linee di telefono amico o presso le sedi Arcigay.

### **Lavoro, salute e previdenza**

***Sono un lavoratore o una lavoratrice dipendente e vorrei cambiare sesso, quali diritti ho?***

Hai il diritto di metterti in aspettativa per malattia, poiché l'intervento del cambio di sesso è riconosciuto dalla legge, è contemplato dai protocolli sulla sanità e quindi consente anche di richiedere un permesso per malattia. In ogni caso non puoi essere costretto/a a perdere il lavoro a causa del cambiamento di sesso, potendo esperire in quel caso tutti i rimedi previsti per un lavoratore/trice discriminato/a (vedi cap. 4). Molto dipende, in ogni caso, da quelle che sono le condizioni contrattuali della persona trans.

***Sono un genitore sociale in una coppia gay o lesbica (ovvero il genitore non legalmente riconosciuto in Italia del minore): posso disporre di congedi parentali o permessi per l'accudimento di mio/a figlio/a?***

Purtroppo ad oggi non è prevista tale tutela dalla legge (D.lgs 151/2001) che disciplina, infatti, solo i congedi, i riposi e i permessi per madri e padri biologici, adottivi/e, affidatari/e dunque in ogni caso legalmente riconosciuti/e. Attualmente, però, alcune aziende private iniziano a riconoscere questi e altri benefits alle coppie omosessuali.

***Può il datore di lavoro impormi il test Hiv?***

In base alla legge 135/1990 (art. 6 comma 1) il datore di lavoro non può né importi né chiederti il test per l'Hiv: la legge, infatti, vieta espressamente a tutti i datori di lavoro di svolgere indagini tendenti ad accertare l'esistenza di uno stato di sieropositività nei confronti dei/delle dipendenti o delle persone prese in considerazione per un'eventuale assunzione.

### ***Sono sieropositivo/a: quali tutele ho rispetto al mio impiego?***

In base alla legge 135/1990 in nessun caso lo stato di sieropositività può costituire motivo di discriminazione per ottenere o mantenere il posto di lavoro (art. 5 comma 5). In ogni caso il medico non può rivelare al datore di lavoro il motivo dell'assenza per malattia (diagnosi), ma solo la durata presunta della malattia nonché eventuali prescrizioni sulle attività che può svolgere o meno il/la lavoratore/trice. Nemmeno per l'attestazione dell'invalideria civile e l'iscrizione alle liste del collocamento obbligatorio per le persone disabili è necessario indicare la diagnosi di sieropositività. Se ritieni comunque di essere discriminato/a in virtù del tuo stato sierologico puoi attivare tutti gli strumenti di tutela previsti dalla legge.

### ***In caso di assenza prolungata per la necessità di svolgere terapie hiv il datore di lavoro può licenziarmi?***

Il licenziamento dovuto alle assenze prolungate deve necessariamente seguire le regole contrattuali. In ogni contratto nazionale di lavoro, infatti, sono stati definiti "periodi di comportamento", ossia periodi massimi di malattia che una persona può fare nello svolgimento di un rapporto di lavoro, senza che si incorra nel licenziamento da parte del datore di lavoro. Nel caso invece ci sia un ingiusto licenziamento che non segua tali periodi di comportamento, dovuto ad evidente discriminazione, è importante attivarsi prontamente in sede sindacale e/o legale.

### ***Convivo con un/a compagno/a che ha un grave problema di salute, quali permessi posso richiedere per assisterlo/a?***

Attualmente l'estensione della legge 104 del 1992 non è prevista per le coppie omosessuali o le famiglie omogenitoriali: bisogna dunque fare affidamento alla possibilità di ricorrere ai permessi non retribuiti. In alcuni singoli casi giurisprudenziali, però, anche alla luce della recente Sentenza della Corte di Cassazione n.4184 del 2012 (vedi oltre), ci sono state delle aperture in tal senso.

### ***In caso di decesso quanto maturato nel fondo di previdenza complementare può essere devoluto al/la mio/a convivente?***

Sì. Con un ordinamento interpretativo del 15/07/2008 la Commissione Nazionale di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip) riconosce il diritto al/la lavoratore/trice iscritto/a ad un fondo negoziale di previdenza di designare tempestivamente, anche in carta libera, un/a beneficiario/a diverso/a dagli eredi legittimi che, in caso di decesso, può riscuotere il capitale accumulato.

## ***Coppie e Famiglie***

***E' possibile per una coppia omosessuale sposarsi in Italia?***

***E l'eventuale matrimonio contratto all'estero che validità ha nel nostro paese?***

Attualmente una coppia omosessuale non può contrarre matrimonio in Italia. Né l'eventuale matrimonio contratto all'estero può essere trascritto nel nostro paese. La Sentenza della Corte di Cassazione n. 4184 del 2012, però, ha stabilito alcuni importanti principi. Innanzitutto che un matrimonio fra persone dello stesso sesso contratto all'estero non è "inesistente" o nullo o non valido, ma solo "inidoneo a produrre effetti giuridici" nel nostro ordinamento. Inoltre la Suprema Corte ha riconosciuto che "le persone conviventi in stabile relazione di fatto sono titolari del diritto alla vita familiare e possono agire in giudizio in specifiche situazioni per reclamare un trattamento omogeneo rispetto ai conviventi matrimoniali". Tale principio virtualmente dunque apre una serie di tutele in materia di previdenza, impresa familiare etc... Il matrimonio contratto all'estero, unito alla convivenza, può dunque essere valido titolo per dimostrare una "convivenza in stabile relazione di fatto". Inoltre tale matrimonio sarà valido, a tutti gli effetti, nel Paese in cui è stato contratto e, se trascritto, anche negli altri Paesi che riconoscono il matrimonio fra persone dello stesso sesso.

***Il/la mio/a compagno/a è in ospedale, posso assisterlo/a e/o prendere decisioni sulla sua salute anche se i suoi familiari non vogliono?***

Se è in grado di intendere e di volere decide lui/lei chi vuole o non vuole avere vicino, nonché a quali cure o meno accedere. In caso contrario può essere utile aver sottoscritto, antecedentemente, una nomina anticipata di amministratore di sostegno e, nei comuni in cui sono ammesse, delle DAT (disposizioni anticipate di trattamento), più comunemente chiamate "testamento biologico".

***Sono un/o cittadino/a italiano/a omosessuale sposato/a all'estero con un/a cittadino/a dello stesso sesso extracomunitaria: posso ottenere la carta di soggiorno per il/la mio/a partner?***

In base alle norme italiane e europee sul diritto alla libera circolazione dei cittadini UE (D. Lgs. n. 30 del 2007 attuativo della direttiva 2004/38/CE) e dei loro familiari di circolare che permettono loro di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, la risposta è Sì. Bisogna presentare richiesta che in Questura, con allegata la copia dell'atto di matrimonio tradotto, autenticato e ove richiesto apostillato dalla sede consolare italiana dello Stato in cui è avvenuto il matrimonio, oltre al passaporto e ulteriore eventuale documentazione richiesta che attesti, ad esempio, la disponibilità di risorse economiche per sé e i familiari. Tale possibilità è stata recentemente espressamente riconosciuta, da diversi Tribunali Italiani (il primo il tribunale di Reggio Emilia il quale ha emanato una sentenza innovativa in data 13.02.12), anche per le coppie dello stesso sesso, sulla base del principio di non discriminazione e con riferimento all'art. 9 della CEDU il quale fa riferimento al fondamentale diritto di ogni persona di sposarsi e di costituire una famiglia. Pertanto rispettati i requisiti normativi richiesti (di cui sotto), dovrete poter richiedere il rilascio della carta di Soggiorno (la quale ha validità per 5 anni e consente di effettuare liberamente un'attività lavorativa, di ottenere il codice fiscale, residenza ecc.). Ovviamente qualora la questura dovesse rifiutare di rilasciare la carta di soggiorno, il provvedimento potrebbe essere impugnato, sulla base delle norme sopra richiamate. In ogni caso per il rilascio della carta di soggiorno è comunque necessario che il cittadino europeo abbia un lavoro e disponga delle risorse economiche sufficienti per sé e per i propri familiari per non diventare un onere a carico dell'assistenza sociale dello Stato durante il periodo di soggiorno e che disponga di assicurazione sanitaria o altro titolo idoneo a coprire tutti i rischi nel territorio nazionale (art. 7 D. Lgs. 30/2007).

***Siamo una coppia di genitori dello stesso sesso, di cui solo uno dei due genitore legalmente riconosciuto in Italia: se dovessi morire cosa succederebbe a nostro/a figlio/a minorenni?***

Su questo tema in Italia vi è un preoccupante vuoto legislativo: nel nostro ordinamento, infatti, diritti e doveri connessi alla potestà genitoriale sono riconosciuti al solo genitore biologico, quindi il genitore sociale non riveste alcun ruolo giuridico nei confronti del/la proprio/a figlio/a. Sarà quindi necessario che i due genitori predispongano delle scritture in cui chiariscono i rapporti reciproci e quelli con il minore, anche nel caso in cui dovessero ad esempio separarsi, o il genitore legale dovesse morire o non fosse in grado, anche temporaneamente, di esercitare la potestà nei confronti del/la figlio/a.

Un avvocato esperto in queste tematiche potrà consigliare quello che nel caso specifico è più opportuno per le varie situazioni (dal testamento alla nomina anticipata di tutore, dal contratto di convivenza a quello di genitorialità, dalla delega alla procura alla nomina anticipata di amministratore di sostegno e così via). Nel caso di morte del genitore legale tutta questa documentazione potrà servire come prova del rapporto affettivo stabile e duraturo tra il minore e il genitore sociale consentendo a quest'ultimo/a di presentare al Tribunale per i Minorenni domanda per essere tutore/trice del minore ed anche proporre domanda di adozione (c.d. speciale) del/la proprio/a figlio/a.

## ***Transizione e cambiamento di sesso***

***Vorrei avviare il procedimento di transizione e cambiamento di sesso, come devo procedere?***

In Italia il cambiamento di sesso è consentito dalla legge n.164 del 14 Aprile 1982 "Norme in materia di rettificazione di riattribuzione di sesso". La persona che intende cambiare sesso o le persone transgender potranno richiedere un incontro a una delle strutture sanitarie pubbliche o delle associazioni che tutelano la salute e il benessere delle persone transessuali e transgender. A seguito di ciò, di concerto con l'équipe psicologica ed endocrinologica, potrebbe essere avviato un percorso per giungere alla riconversione del sesso. Solo al termine di questo percorso si potrà avanzare domanda al Tribunale competente per ottenere l'autorizzazione alla riassegnazione del sesso e al cambiamento del nome. A tal proposito la legge 164 prevede che il procedimento sia suddiviso in due fasi: una prima fase che, dopo l'istruttoria, se favorevole, si conclude con l'autorizzazione all'adeguamento dei caratteri sessuali attraverso un intervento chirurgico. La seconda fase, successiva all'intervento, che accerta le modifiche intervenute e riattribuisce anagraficamente il sesso.

***La legge sul cambiamento di sesso si applica anche ai cittadini stranieri?***

No, la legge 164 del 1982 si applica solo ai cittadini italiani, senza alcun limite di età, escludendo dunque i cittadini stranieri residenti o soggiornanti in Italia. Tuttavia alcune sentenze hanno stabilito la possibilità di applicare la legge 164 al cittadino straniero quando la sua legge nazionale non preveda la possibilità di cambiare il sesso.

Un maggior numero di FAQ su queste e altre tematiche legali sarà pubblicato, successivamente, sul sito internet [www.arcigay.it](http://www.arcigay.it)

## 7. Bibliografia

**AA.VV.** *Guida ai diritti delle persone Lgbt*, CGIL E.R., 2011

**Barbera Marzia (a cura di)**, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Giuffrè 2007

**Benvegnù C. e Giarratano M.** *Il bullismo omofobico come fenomeno giuridico: strumenti di intervento*, pubblicato nel Manuale Zaino in spalla a cura di Saccà, Martelli, Guarnieri, Coppola, Arcigay, 2010, pagg. 34-35

**Benvegnù Claudia**, *Il mobbing come fenomeno giuridico, in Manuale di lo sono io lavoro*, a cura di Giarratano Michele e Giuriato Linda, Arcigay, 2011, pp. 35-36

**Bilotta Francesco**, *Luci e ombre del d.lgs 216/2003*, su [www.infoleges.it](http://www.infoleges.it)

**Calafà Laura e Gottardi Donata (a cura di)**, *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, Ediesse, 2009

**Chacartegui Jàvega Consuelo**, *La direttiva 2000/78/CE e il principio di non discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale nel diritto comunitario, in La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*, a cura di Fabeni Stefano Toniollo Maria Gigliola, Ediesse, 2005 p.53

**D'Ippoliti Carlo e Schuster Alexander (a cura di)**, *DisOrientamenti*, Unar, 2011

**Fabeni Stefano e Toniollo Maria Gigliola (a cura di)**, *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*, Ediesse, 2005

**Giarratano Michele e Giuriato Linda (a cura di)**, *Manuale di lo sono io lavoro*, Arcigay, 2011

**Giarratano Michele**, *Il concetto di molestie nel D.Lgs. 216/2003 in Manuale di lo sono io lavoro*, a cura di Giarratano Michele e Giuriato Linda, Arcigay, 2011, p. 13



**Grieco Luciana**, *La sicurezza sul luogo del lavoro*, in *Manuale di Io sono io lavoro*, a cura di Giarratano Michele e Giuriato Linda, Arcigay, 2011, pp. 33-34

**Hansen Gary L.**, *Measuring prejudice against homosexuality (Homosexism) among college students: a new scale*, in *The Journal of Social Psychology*, 1982

**Herek Gregory M.**, *Heterosexism and homophobia*, in *Text-book of homosexuality and mental health*, a cura di Cabaj R.P. e Stein T.S., 1996

**Herek Gregory M.**, *Homosexuality*, in *Encyclopedia of psychology*, a cura di Kazdin A.E., 2000

**Hudson W. e Ricketts W.**, *A strategy for the measure of homophobia*, in *Journal of Homosexuality*, 1980

**La Torre Cathy e Marcasciano Porpora**, *Transiti*, MIT, 2012

Lelleri R., Pozzoli L., Berardi P. e Giarratano M. (a cura di) Report finale di Io sono io lavoro, Arcigay, 2011

**Lingiardi Vittorio**, relazione *Omofoobia e minority stress: cosa può fare la psicoterapia*, 2009, su [www.ordinepsicologilazio.it](http://www.ordinepsicologilazio.it)

**Lo Giudice Sergio**, *Le politiche istituzionali di contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere in Italia*, in *Il diritto antidiscriminatorio tra teoria e prassi applicativa*, a cura di **Calafà Laura e Gottardi Donata**, Ediesse, 2009, p. 324

**Pietrantoni Luca e Prati Gabriele**, *Gay e lesbiche*, Il Mulino, 2011

**Pugiotto Andrea**, *Le parole sono pietre? I discorsi d'odio e la libertà d'espressione nel diritto costituzionale*, nella Rivista "Diritto Penale Contemporaneo", 2013

**Riccardi Giuseppe**, *Omofoobia e legge penale. Possibilità e limiti dell'intervento penale*, nella Rivista "Diritto Penale Contemporaneo", 2013

**Saccà, Martelli, Guarnieri, Coppola** (a cura di), *Zaino in spalla*, Arcigay, 2010

**Taurino Alessandro**, Omofobia e Transfobia, in *DisOrientamenti*, a cura di D'Ippoliti Carlo e Schuster Alexander, Unar, 2011, p.25

**Weinberg George**, *Society and the healthy homosexual*, St. Martin's Press, 1972

**Winkler Matteo e Strazio Gabriele**, *L'abominevole diritto*, Il Saggiatore, 2011



## Siti consultati:

[www.arcigay.it](http://www.arcigay.it)

[www.associazioneframe.it](http://www.associazioneframe.it)

[www.camera.it](http://www.camera.it)

[www.cassero.it](http://www.cassero.it)

[www.coe.int](http://www.coe.int)

[www.cortedicassazione.it](http://www.cortedicassazione.it)

[www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)

[www.er.cgil.it](http://www.er.cgil.it)

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

[www.famigliearcobaleno.org](http://www.famigliearcobaleno.org)

[www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu)

[www.gltlex.it](http://www.gltlex.it)

[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)

[www.infoleges.it](http://www.infoleges.it)

[www.mit-italia.it](http://www.mit-italia.it)

[www.ordinepsicologilazio.it](http://www.ordinepsicologilazio.it)

[www.osce.org](http://www.osce.org)

[www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it)

[www.penalecontemporaneo.it](http://www.penalecontemporaneo.it)

[www.poliziadistato.it](http://www.poliziadistato.it)

[www.rivistailmulino.it](http://www.rivistailmulino.it)

[www.unar.it](http://www.unar.it)



Via Don Minzoni 18 | 40121 Bologna | Italy  
Tel +39 051 0957241 | fax +39 051 0957243  
info@arcigay.it | www.arcigay.it

