



# CARTA DEGLI INTENTI PER L'AUTODETERMINAZIONE E LA TUTELA DEI DIRITTI DELLE PERSONE LGBTQIA+

## PREMESSE

La presente carta degli intenti è redatta congiuntamente da Non Una Di Meno Treviso, Coordinamento LGbTE Treviso, Agedo Treviso e Famiglie Arcobaleno Veneto, in qualità di realtà promotrici del Treviso Pride 2023. Questo documento rappresenta uno strumento operativo essenziale per affrontare con urgenza la necessità di azioni e politiche concrete volte a favorire l'autodeterminazione e il riconoscimento socio-politico delle persone LGBTQIA+ in Italia e nella provincia di Treviso.

La vita delle persone LGBTQIA+ in Italia è ancora caratterizzata da numerosi episodi di aggressione e discriminazione, come testimoniato dal report pubblicato annualmente da omofobia.org. Nel solo periodo compreso tra aprile 2022 e marzo 2023, sono stati registrati 115 episodi di omolesbobitansfobia, coinvolgendo 165 persone. Questo dato è estremamente preoccupante, con una media di un'aggressione ogni tre giorni. È importante sottolineare che questi dati riflettono solo gli episodi denunciati, restano dunque escluse dal conteggio molte altre forme di violenza sommerse dal silenzio. Tali violenze si verificano non solo a causa di occasionali incontri sfortunati, ma permeano anche i contesti quotidiani come le relazioni familiari, il mondo del lavoro, le istituzioni scolastiche e le strutture sanitarie. A tal proposito, recentemente ISTAT e Unar hanno pubblicato i risultati di un'indagine sulle discriminazioni subite dalle persone LGB nel mondo del lavoro in Italia, che ha evidenziato una situazione di gravità non trascurabile. Oltre il 40% dei partecipanti ha dichiarato di aver subito discriminazioni nel corso della propria vita lavorativa, tra cui svantaggi retributivi, ostacoli nella progressione di carriera e mancanza di riconoscimento. Circa un terzo delle persone ha inoltre riportato almeno un episodio di discriminazione durante la ricerca di lavoro. È importante notare che l'indagine non include dati specifici sulla popolazione trans, che saranno presentati in un report separato. Tuttavia, un precedente studio condotto nel 2020 dall'European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) ha evidenziato che le persone trans subiscono ancora maggiori discriminazioni nel contesto lavorativo. Più in generale, uno studio del FRA del 2016 intitolato Professionally Speaking: Challenges to Achieving Equality for LGBT People, basato su dati raccolti in 19 paesi dell'UE, compresa l'Italia, ha rivelato che un numero significativo di professionisti nel settore sanitario, dell'istruzione, della pubblica amministrazione e delle forze dell'ordine nutre pregiudizi negativi e patologizzanti nei confronti delle persone LGBTQIA+. Questi dati confermano quanto già emerso nel 2014 da un'indagine condotta da Fabrizio Botti e Carlo D'Ippoliti utilizzando i dati raccolti tra il 2006 e il 2014 dalla Indagine sui Bilanci delle Famiglie Italiane della Banca d'Italia, che ha evidenziato anche fenomeni di discriminazione nel settore abitativo.

Ci sono almeno tre fattori che contribuiscono significativamente a delineare il quadro finora descritto. In primo luogo, il clima politico in Italia è caratterizzato da una diffusa retorica "anti-gender", come confermato da una recente condanna del Parlamento Europeo. È interessante notare che i dati raccolti nel report di omofobia.org mostrano un netto aumento degli episodi di omolesbobitansfobia a partire dal 2018. Inoltre, l'Italia ha registrato un ulteriore peggioramento nella tutela dei diritti umani delle persone LGBTQIA+, come documentato da ILGA-Europe nella Rainbow Europe Map 2023. L'Italia è scesa dal 33° al 34° posto tra i 49 paesi dell'Europa Geografica e dal 22° al 27° posto tra i paesi membri



dell'Unione Europea. Come ulteriore prova del peggioramento dello stato dei diritti delle persone LGBTQIA+ in Italia, due mesi fa la commissione Politiche Europee del Senato ha bocciato la proposta di regolamento europeo per il riconoscimento delle figlie delle coppie omogenitoriali e l'adozione di un certificato europeo di filiazione.

In secondo luogo, esiste una grave carenza di interventi formativi destinati al personale delle istituzioni pubbliche, tra cui quelle amministrative, sanitarie, educative, lavorative e del settore sociale. Un'indagine condotta nell'ambito del Progetto Europeo IENE9 - "Sviluppare un curriculum LGBT+ culturalmente competente e compassionevole in ambito educativo, sociale e della salute" - ha rivelato che l'85% dei docenti, formatori e professionisti del settore sociale e sanitario coinvolti non ha mai ricevuto alcuna formazione sulle tematiche LGBTQIA+. Questi risultati richiamano quelli emersi da una ricerca condotta nel 2013 e nel 2014 con il coinvolgimento degli Ordini Regionali degli Psicologi di Puglia ed Emilia-Romagna, secondo la quale solo una minoranza di professionisti del settore psicologico ha ricevuto una formazione adeguata, durante gli studi universitari o corsi di aggiornamento professionale, sulle specifiche esigenze delle persone LGBTQIA+. È importante considerare che questa mancanza di formazione può facilmente tradursi in comportamenti discriminatori, che a loro volta scoraggiano le persone dal cercare assistenza quando ne hanno bisogno, contribuendo a un impoverimento delle risorse a disposizione delle persone LGBTQIA+ per tutelare la propria salute, i propri diritti e segnalare episodi di violenza, oltre a generare un senso di isolamento sociale.

Infine, bisogna considerare che in Italia ci sono pochi servizi specificamente dedicati alla tutela dei soggetti LGBTQIA+ in situazioni di vulnerabilità o marginalità sociale, come Case Rifugio, Centri Antidiscriminazione e Centri Antiviolenza con progettualità dedicate. Questi servizi sono prevalentemente concentrati nelle grandi città, lasciando quindi scoperta gran parte delle città di provincia, compresa la provincia di Treviso. Inoltre, essi dipendono principalmente dal volontariato o da finanziamenti non strutturali, il che non garantisce una continuità nel lungo termine.

Alla luce di queste considerazioni, il presente documento si rivolge a tutti gli attori sociali presenti nel territorio, il cui operato influisce direttamente sul benessere quotidiano delle persone LGBTQIA+ - istituzioni politiche, sanitarie, educative, lavorative e del settore sociale - affinché si assumano in modo responsabile il compito di promuovere attivamente, attraverso politiche concrete, l'uguaglianza nell'accesso ai servizi pubblici, all'assistenza sanitaria, alle opportunità lavorative e all'alloggio per le persone LGBTQIA+. Nei punti seguenti, suddivisi in sezioni differenziate in base alle diverse sfere d'influenza degli attori sociali destinatari del presente documento, sono riassunte le misure minime necessarie ritenute di urgente implementazione. Gli enti che sottoscrivono il presente documento si impegnano non solo a destinare le risorse necessarie per attuare tali punti, ma anche a promuovere attivamente ulteriori misure volte a promuovere il benessere psicosociale delle persone LGBTQIA+, anche se non esplicitamente menzionate in questo documento. Va sottolineato che la concretizzazione di alcuni dei punti che seguono può richiedere cambi normativi e di policy che trascendono le competenze degli enti locali e provinciali. L'inclusione di tali punti è stata una decisione consapevole e ponderata, con l'auspicio che gli enti sottoscrittori, in particolare le istituzioni politiche, accolgano l'invito ad assumere un ruolo di rappresentanza sociale, agendo nelle opportune sedi per esercitare pressioni politiche volte alla realizzazione di tali misure. Si specifica che le realtà che hanno redatto la presente carta degli intenti si impegneranno a mettere in atto azioni di monitoraggio per verificare l'impegno e i risultati raggiunti in merito ai punti presenti nella carta d'intenti da parte delle realtà firmatarie.



## SEZIONE 1 – AMMINISTRAZIONI COMUNALI E PARTITI

1. Favorire il pieno riconoscimento all'anagrafe dei figli di coppie omogenitoriali, siano essi nati in Italia o nati all'estero, previa eventuale esibizione del consenso prestato alla fecondazione assistita
2. Sopprimere o modificare la modulistica che prevede la dicotomia genitoriale padre-madre e che impone un'unica figura genitoriale maschile e femminile.
3. Eliminare, ove presente, il modulo in cui si richiede alle donne single di sottoscrivere che "riconosce come proprio il figlio naturale concepito con un uomo non parente né affine con lei nei gradi che ostano al riconoscimento ai sensi dell'art. 251 del codice civile" riconoscendo che tale formulazione obbliga coloro che hanno fatto ricorso a tecniche di Procreazione Medicalmente Assistita a dichiarare il falso.
4. Riconoscere e promuovere l'adozione della carriera Alias come strumento di riconoscimento dell'autodeterminazione e protezione della privacy delle persone Trans\* e Non-Binary all'interno dei contesti educativi, lavorativi e sportivi, monitorando affinché venga articolata attraverso regolamenti che ne garantiscano la piena applicazione.
5. Promuovere attivamente - anche attraverso la messa a disposizione di fondi, risorse e spazi - l'istituzione di centri antidiscriminazione e case rifugio per persone LGBTQIA+ vittima di violenza e discriminazione, con una particolare attenzione alle necessità delle persone minorenni.
6. Promuovere attivamente - anche attraverso la messa a disposizione di fondi, risorse e spazi - l'istituzione sul territorio provinciale di almeno un consultorio pubblico con personale qualificato per la tutela della salute psichica, fisica e sociale delle persone trans e l'accompagnamento nei percorsi di transizione attraverso un approccio che ne riconosca pienamente il pieno diritto all'autodeterminazione.
7. Potenziare i fondi destinati a Centri Antiviolenza e Case Rifugio per l'accoglienza di vittime di violenza nelle relazioni intime, promuovendo altresì l'istituzione di specifiche progettualità dedicate alle persone LGBTQIA+.
8. Favorire e verificare l'adozione di protocolli di gestione della richiesta asilo per migranti LGBTQIA+ che ne tutelino l'autodeterminazione e la dignità secondo quanto indicato all'interno Linee Guida in Materia di Protezione Internazionale n. 9 formulate dal UNHCR ("Domande di riconoscimento dello status di rifugiato fondate sull'orientamento sessuale e/o l'identità di genere nell'ambito dell'articolo 1A(2) della Convenzione del 1951 e/o del suo Protocollo del 1967 relativi allo status dei rifugiati").
9. Promuovere attivamente e finanziare l'adozione all'interno degli istituti scolastici di protocolli educativi focalizzati su:
  - Decostruzione degli stereotipi di genere
  - Contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e identità di genere
  - Educazione sessuale e al consenso
  - Inclusione delle famiglie omogenitoriali e monogenitoriali
10. Pianificare corsi di formazione e aggiornamento del personale interno focalizzati su una presa in carico attenta e rispetto delle persone LGBTQIA+ e delle loro istanze.
11. Promuovere attivamente l'adozione di protocolli formativi per il contrasto agli stereotipi di genere e alla discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere all'interno dei contesti lavorativi e per il pieno riconoscimento di pari opportunità di accesso al lavoro delle persone LGBTQIA+.



12. Promuovere attivamente l'introduzione di protocolli operativi e l'istituzione di un osservatorio regionale sulla tutela lavorativa dei genitori LGBTQIA+, sia riconosciuti legalmente che in attesa di riconoscimento
13. Promuovere attivamente e finanziare la realizzazione di azioni conoscitive sul territorio per individuare i bisogni della popolazione LGBTQIA+ e le discriminazioni vissute, anche favorendo l'istituzione di un osservatorio permanente sul tema a livello provinciale o regionale.
14. Adottare un linguaggio inclusivo e non offensivo nei confronti delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione per il riconoscimento di coloro che non si identificano all'interno della dicotomia Uomo/Donna, e rispettoso dell'esistenza di diversi tipi di famiglie all'interno di opuscoli, moduli, questionari e comunicazioni ufficiali, nonché nel corso di iniziative di carattere pubblico.
15. Operare un coinvolgimento attivo delle realtà associative e dei gruppi informali locali che operano all'interno delle tematiche LGBTQIA+ al fine di valorizzarne le attività, realizzare iniziative comuni e interpellarle in merito a quelle tematiche che toccano da vicino la vita quotidiana delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione a quelle realtà legate al tema dell'omogenitorialità, affinché siano interpellate in modi comparabili alle altre forme di associazionismo dei genitori.

## SEZIONE 2 – PREFETTURA

1. Pianificare corsi di formazione e aggiornamento del personale focalizzati su una presa in carico attenta e rispettosa delle persone LGBTQIA+ e delle loro istanze. Dare particolare attenzione alla formazione del personale delle forze dell'ordine, con azioni che prevengano e monitorino la messa in atto di condotte discriminatorie, aggressive o lesive della dignità nei confronti delle persone LGBTQIA+.
2. Favorire e verificare l'adozione di protocolli di gestione della richiesta asilo per migranti LGBTQIA+ che ne tutelino l'autodeterminazione e la dignità secondo quanto indicato all'interno Linee Guida in Materia di Protezione Internazionale n. 9 formulate dal UNHCR ("Domande di riconoscimento dello status di rifugiato fondate sull'orientamento sessuale e/o l'identità di genere nell'ambito dell'articolo 1A(2) della Convenzione del 1951 e/o del suo Protocollo del 1967 relativi allo status dei rifugiati").
3. Promuovere pratiche inclusive che favoriscano l'inclusione e il rispetto per le persone trans\* all'interno dei seggi elettorali. Alcune misure minime per garantire questa forma di inclusione sono contenute all'interno delle linee guida formulate all'interno della campagna "Io Sono, Io Voto" promossa da Gruppo Trans APS (<https://iosonoiovoto.it/>):
  - Evitare file separate per uomini e donne
  - Evitare cartelli al banchetto con l'indicazione "uomini" e "donne" in corrispondenza dei registri favorendo forme di suddivisione alternativa (es. alfabetica)

## SEZIONE 3 – SINDACATI

1. Pianificare corsi di formazione e aggiornamento del personale interno focalizzati su una presa in carico attenta e rispetto delle persone LGBTQIA+ e delle loro istanze.
2. Riconoscere e promuovere l'adozione della carriera Alias come strumento di riconoscimento dell'autodeterminazione e protezione della privacy delle persone Trans\* e Non-Binary all'interno dei contesti lavorativi monitorando affinché venga articolata attraverso regolamenti che ne



garantiscono la piena applicazione.

3. Promuovere attivamente l'adozione di protocolli formativi per il contrasto agli stereotipi di genere e alla discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere all'interno dei contesti lavorativi e per il pieno riconoscimento di pari opportunità di accesso al lavoro delle persone LGBTQIA+.
4. Promuovere attivamente l'introduzione di protocolli operativi e l'istituzione di un osservatorio regionale sulla tutela lavorativa dei genitori LGBTQIA+, sia riconosciuti legalmente che in attesa di riconoscimento.
5. Promuovere attivamente la costituzione di accordi sindacali che prevedano l'introduzione di forme di congedo parentale e di cura, nonché di permessi per malattia figlio per entrambi i genitori in quelle situazioni che attualmente non godono di tutela legale o contrattuale.
6. Promuovere attivamente e finanziare la realizzazione di azioni conoscitive sul territorio per individuare i bisogni della popolazione LGBTQIA+ e le discriminazioni vissute nel contesto lavorativo e nei processi di ricerca del personale.
7. Adottare un linguaggio inclusivo e non offensivo nei confronti delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione per il riconoscimento di coloro che non si identificano all'interno della dicotomia Uomo/Donna, e rispettoso dell'esistenza di di diversi tipi di famiglie all'interno di opuscoli, moduli, questionari e comunicazioni ufficiali.

## SEZIONE 4 – CENTRI PER L'IMPIEGO E ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

1. Pianificare corsi di formazione e aggiornamento del personale interno focalizzati su una presa in carico attenta e rispetto delle persone LGBTQIA+ e delle loro istanze.
2. Riconoscere e promuovere l'adozione della carriera Alias come strumento di riconoscimento dell'autodeterminazione e protezione della privacy delle persone Trans\* e Non-Binary all'interno dei contesti lavorativi, monitorando affinché venga articolata attraverso regolamenti che ne garantiscano la piena applicazione.
3. Promuovere attivamente l'adozione di protocolli formativi per il contrasto agli stereotipi di genere e alla discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere all'interno dei contesti lavorativi e per il pieno riconoscimento di pari opportunità di accesso al lavoro delle persone LGBTQIA+.
4. Promuovere attivamente l'introduzione di protocolli operativi e l'istituzione di un osservatorio regionale sulla tutela lavorativa dei genitori LGBTQIA+, sia riconosciuti legalmente che in attesa di riconoscimento.
5. Promuovere attivamente la creazione di fondi per introdurre forme di congedo parentale e di cura, nonché di permessi per malattia figlio per entrambi i genitori in quelle situazioni che attualmente non godono di tutela legale o contrattuale.
6. Promuovere attivamente e finanziare la realizzazione di azioni conoscitive sul territorio per individuare i bisogni della popolazione LGBTQIA+ e le discriminazioni vissute nel contesto lavorativo e nei processi di ricerca del personale.
7. Adottare un linguaggio inclusivo e non offensivo nei confronti delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione per il riconoscimento di coloro che non si identificano all'interno della dicotomia Uomo/Donna, e rispettoso dell'esistenza di di diversi tipi di famiglie all'interno di opuscoli, moduli, questionari e comunicazioni ufficiali.



## SEZIONE 5 – UFFICIO AMBITO TERRITORIALE

1. Pianificare corsi di formazione e aggiornamento del personale interno focalizzati su una presa in carico attenta e rispetto delle persone LGBTQIA+ e delle loro istanze.
2. Riconoscere e promuovere l'adozione della carriera Alias come strumento di riconoscimento dell'autodeterminazione e protezione della privacy delle persone Trans\* e Non-Binary all'interno dei contesti educativi, monitorando affinché venga articolata attraverso regolamenti che ne garantiscano la piena applicazione. Si considera elemento definitorio di tale "piena applicazione" la possibilità di attivare il cosiddetto "doppio libretto" senza il consenso del genitore o del tutore anche nel caso di soggetti minorenni di età uguale o superiore ai quattordici anni, e senza la necessità di fornire alcuna documentazione medica o psicologica, come previsto nel regolamento di riferimento proposto da Rete Lenford - Avvocatura per i Diritti LGBTI+.
3. Favorire la realizzazione di attività e la riorganizzazione di spazi non segregati per genere.
4. Promuovere attivamente e finanziare l'adozione all'interno degli istituti scolastici di protocolli educativi focalizzati su:
  - Decostruzione degli stereotipi di genere
  - Contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e identità di genere
  - Educazione sessuale e al consenso
  - Inclusione delle famiglie omogenitoriali e monogenitoriali
5. Promuovere attivamente e finanziare la realizzazione di azioni conoscitive sul territorio per individuare i bisogni della popolazione LGBTQIA+ e le discriminazioni vissute nel contesto scolastico.
6. Adottare un linguaggio inclusivo e non offensivo nei confronti delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione per il riconoscimento di coloro che non si identificano all'interno della dicotomia Uomo/Donna, e rispettoso dell'esistenza di diversi tipi di famiglie all'interno di opuscoli, moduli, questionari e comunicazioni ufficiali.
7. Operare un coinvolgimento attivo delle realtà associative e dei gruppi informali locali che operano all'interno delle tematiche LGBTQIA+ al fine di valorizzarne le attività, realizzare iniziative comuni e interpellarle in merito a quelle tematiche che toccano da vicino la vita quotidiana delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione a quelle realtà legate al tema dell'omogenitorialità, affinché siano interpellate in modi comparabili alle altre forme di associazionismo dei genitori.
8. Promuovere l'attivazione di presidi di promozione del benessere psicologico e psicosociale della comunità studentesca e del personale scolastico attraverso interventi gratuiti di carattere psicologico e psicoterapeutico affidati a professionisti abilitati e adeguatamente formati alla gestione di dinamiche discriminatorie e delle loro potenziali conseguenze negative in termini di salute mentale

## SEZIONE 6 - ISTITUTI SCOLASTICI

1. Pianificare corsi di formazione e aggiornamento del personale interno focalizzati su una presa in carico attenta e rispetto delle persone LGBTQIA+ e delle loro istanze. Tali corsi di formazione e aggiornamento dovranno essere estesi anche al personale responsabile degli sportelli di ascolto psicologico interni.



2. Adottare la carriera Alias come strumento di riconoscimento dell'autodeterminazione e protezione della privacy delle persone Trans\* e Non-Binary parte della popolazione scolastica o del personale interno attraverso la costituzione di un regolamento che ne assicuri la piena applicazione. Si considera elemento definitorio di tale "piena applicazione" la possibilità di attivare il cosiddetto "doppio libretto" senza il consenso del genitore o del tutore anche nel caso di soggetti minorenni di età uguale o superiore ai quattordici anni, e senza la necessità di fornire alcuna documentazione medica o psicologica, come previsto nel regolamento di riferimento proposto da Rete Lenford - Avvocatura per i Diritti LGBTI+.
3. Favorire la realizzazione di attività e la riorganizzazione di spazi non segregati per genere.
4. Includere all'Interno del Piano Triennale dell'Offerta Formativa protocolli educativi focalizzati su:
  - Decostruzione degli stereotipi di genere
  - Contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e identità di genere
  - Educazione sessuale e al consenso
  - Inclusione delle famiglie omogenitoriali e monogenitoriali
5. Adottare un linguaggio inclusivo e non offensivo nei confronti delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione per il riconoscimento di coloro che non si identificano all'interno della dicotomia Uomo/Donna, e rispettoso dell'esistenza di di diversi tipi di famiglie all'interno di opuscoli, moduli, questionari e comunicazioni ufficiali.
6. Operare un coinvolgimento attivo delle realtà associative e studentesche, e dei gruppi informali locali che operano all'interno delle tematiche LGBTQIA+ al fine di valorizzarne le attività, realizzare iniziative comuni e interpellarle in merito a quelle tematiche che toccano da vicino la vita quotidiana delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione a quelle realtà legate al tema dell'omogenitorialità, affinché siano interpellate in modi comparabili alle altre forme di associazionismo dei genitori.
7. Promuovere l'attivazione di presidi di promozione del benessere psicologico e psicosociale della comunità studentesca e del personale scolastico attraverso interventi gratuiti di carattere psicologico e psicoterapeutico affidati a professionisti abilitati e adeguatamente formati alla gestione di dinamiche discriminatorie e delle loro potenziali conseguenze negative in termini di salute mentale.

## SEZIONE 7 - AZIENDE SANITARIE

1. Pianificare corsi di formazione e aggiornamento del personale interno focalizzati su una presa in carico attenta e rispetto delle persone LGBTQIA+ e delle loro istanze.
2. Promuovere attivamente - anche attraverso la messa a disposizione di fondi, risorse e spazi - l'istituzione sul territorio provinciale di almeno un consultorio pubblico con personale qualificato per la tutela della salute psichica, fisica e sociale delle persone trans e l'accompagnamento nei percorsi di transizione.
3. Prevedere l'erogazione gratuita in almeno un ambulatorio pubblico a livello provinciale dello screening completo per le Infezioni Sessualmente Trasmissibili.
4. Promuovere attivamente l'introduzione di protocolli medici non patologizzanti nei confronti delle persone Intersex e che vietino la realizzazione di interventi medici precoci differibili - inclusi interventi chirurgici e ormonali - che alternino le caratteristiche sessuali di neonati, bambini e adolescenti senza il loro consenso personale.



5. Promuovere attivamente l'introduzione di protocolli amministrativi che permettano l'estensione del potere di adottare scelte sanitarie in caso di incapacità dell'interessato alle formazioni relazionali diverse dalla relazione di coppia.
6. Promuovere attivamente e finanziare la realizzazione di azioni conoscitive sul territorio per individuare i bisogni della popolazione LGBTQIA+ e le discriminazioni vissute nel contesto sanitario.
7. Adottare un linguaggio inclusivo e non offensivo nei confronti delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione per il riconoscimento di coloro che non si identificano all'interno della dicotomia Uomo/Donna, e rispettoso dell'esistenza di di diversi tipi di famiglie all'interno di opuscoli, moduli, questionari e comunicazioni ufficiali.

## **SEZIONE 8 – ASSOCIAZIONI SPORTIVE**

1. Pianificare corsi di formazione e aggiornamento del personale interno focalizzati su una presa in carico attenta e rispetto delle persone LGBTQIA+ e delle loro istanze.
2. Adottare la carriera Alias come strumento di riconoscimento dell'autodeterminazione e protezione della privacy delle persone Trans\* e Non-Binary attraverso la costituzione di un regolamento che ne assicuri la piena applicazione.
3. Promuovere attivamente e finanziare la realizzazione di azioni conoscitive sul territorio per individuare i bisogni della popolazione LGBTQIA+ e le discriminazioni vissute nel contesto sanitario.
4. Adottare un linguaggio inclusivo e non offensivo nei confronti delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione per il riconoscimento di coloro che non si identificano all'interno della dicotomia Uomo/Donna, e rispettoso dell'esistenza di di diversi tipi di famiglie all'interno di opuscoli, moduli, questionari e comunicazioni ufficiali.

## **SEZIONE 9 – CENTRI ANTIVIOLENZA E CASE RIFUGIO**

1. Pianificare corsi di formazione e aggiornamento del personale interno focalizzati su una presa in carico attenta e rispetto delle persone LGBTQIA+ e delle loro istanze.
2. Operare una piena inclusione delle donne Trans\* all'interno dei percorsi antiviolenza esistenti rivolti alle donne vittime di violenza nelle relazioni intime.
3. Adottare un linguaggio inclusivo e non offensivo nei confronti delle persone LGBTQIA+, con una particolare attenzione per il riconoscimento di coloro che non si identificano all'interno della dicotomia Uomo/Donna, e rispettoso dell'esistenza di di diversi tipi di famiglie all'interno di opuscoli, moduli, questionari e comunicazioni ufficiali.





## SEZIONE 10 – ORDINE VENETO DEI GIORNALISTI E TESTATE GIORNALISTICHE

1. Promuovere attivamente e monitorare l'utilizzo, nel contesto giornalistico, di un approccio e un linguaggio rispettosi, inclusivi e non offensivi nei confronti delle persone LGBTQIA+ e delle famiglie omogenitoriali. Alcuni elementi essenziali che definiscono una tale forma di linguaggio sono riepilogati nei seguenti punti:
2. Utilizzare correttamente la terminologia che riguarda le persone LGBTQIA+ e le famiglie omogenitoriali;
3. Adottare un linguaggio non patologizzante nei confronti delle persone LGBTQIA+;
4. Adottare un linguaggio corretto e non discriminatorio nel descrivere le famiglie omogenitoriali e le formazioni relazionali differenti dalla relazione di coppia;
5. In relazione al materiale fotografico, farne pubblicazione esclusivamente previa richiesta del consenso da parte della persona ritratta. Tale principio si applica anche alle fotografie realizzate durante eventi pubblici nel momento in cui il soggetto della foto non sia l'evento in sé, ma una persona specifica.
6. Evitare forme di misgendering, cioè parlare di persone trans\* e non-binary utilizzando, in modo intenzionale o meno, pronomi, termini e desinenze grammaticali relativi al genere assegnato alla nascita o che comunque ne neghino l'identità. Tale principio si applica a prescindere dal tipo di percorso di transizione che l'individuo ha deciso di percorrere;
7. Evitare forme di deadnaming, cioè il riferirsi a una persona trans\* o non-binary facendo riferimento al nome anagrafico invece che al nome di elezione. Tale principio si applica a prescindere dal tipo di percorso di transizione che l'individuo ha deciso di percorrere;
8. Evitare di attribuire a un individuo un orientamento sessuale differente da quello in cui afferma esplicitamente di riconoscersi.
9. Evitare forme di outing, cioè rivelare l'identità e/o l'orientamento sessuale di una persona che non ha pubblicamente manifestato l'intenzione di rendere note queste informazioni, soprattutto laddove non rilevanti per il tema affrontato. Evitare, altresì, di rivelare dettagli in merito alla vita sessuale e/o allo stato del percorso di transizione che un individuo ha deciso di percorrere senza il suo consenso e ove non pertinenti;
10. Adottare un linguaggio corretto e non discriminatorio nel descrivere le diverse forme di Procreazione Assistita.