



A.S.L. TO5

Regione Piemonte

*Azienda Sanitaria Locale
di Chieri, Carmagnola, Moncalieri e Nichelino*

*Sede Legale - Piazza Silvio Pellico n. 1 - 10023 Chieri (TO) - tel. 011 94291 - C.F. e P.I.
06827170017*

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 389 del 28/05/2024

PIANO TRIENNALE SULL'INCLUSIONE E LA PARITA' DI GENERE 2024-2026.
APPROVAZIONE

Proponente - S.C. RISORSE UMANE -

Direttore - dott. Gerardantonio Coppola

Oggetto: PIANO TRIENNALE SULL'INCLUSIONE E LA PARITA' DI GENERE 2024-2026.
APPROVAZIONE

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Angelo Michele Pescarmona
(nominato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 15-3297 del 28/05/2021)

Su proposta del Direttore della S.C. RISORSE UMANE, dott. Gerardantonio Coppola, che attesta la legittimità formale e sostanziale di quanto di seguito indicato nonché la regolarità della fase istruttoria espletata dal responsabile del procedimento di cui all'art. 5 della Legge 241/1990;

VISTO il decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;

CONSIDERATO il decreto legislativo n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i.;

RICHIAMATA la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 2006/54/CE del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO il decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010 "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";

CONSIDERATA la Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa n.5 del 31 marzo 2010 "Misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere negli Stati membri";

VISTE le "Linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" emanate il 6 ottobre 2022 dalla Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità;

CONSIDERATO che l'art. 41 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità siglato il 2 novembre 2022 prevede che le Amministrazioni riconoscano l'identità *alias* al dipendente che ne faccia richiesta;

CONSIDERATO che il 12 giugno 2023 l'ASL TO5 ha firmato con la Città di Nichelino, la Città Metropolitana di Torino, il Comando Polizia Municipale di Nichelino e l'I.I.S. "Erasmus da Rotterdam" il "Protocollo operativo per la promozione di strategie condivise finalizzate al contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT";

VISTE le "Linee di indirizzo per la comunicazione del personale sanitario con i/le pazienti LGBT+" emanate il 13 giugno 2023 dall'Istituto Superiore di Sanità;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale 24 luglio 2023, n. 21-7270 "Approvazione dell'atto di programmazione regionale denominato "Piano regionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (2023-2025)";

VISTO il Codice di Comportamento dell'ASL TO5 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 791 del 7 novembre 2023;

CONSIDERATO che l'art. 17 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità siglato il 23 gennaio 2024 prevede che su richiesta del dirigente interessato l'Azienda riconosca un pseudonimo provvisorio al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori che hanno formalmente intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i.;

RICHIAMATA la deliberazione del Direttore Generale n. 71 del 31 gennaio 2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 -2026 dell'ASL TO5;

RICHIAMATA la deliberazione del Direttore Generale n. 274 del 12 aprile 2024 con la quale è stato approvato il Piano Triennale della Comunicazione 2024 – 2026;

CONSIDERATA, quindi, la necessità redigere un documento al fine di declinare più nello specifico le azioni che si intendono attuare in materia di inclusione e parità di genere;

ESAMINATO il Piano triennale sull'inclusione e la parità di genere 2024 – 2026 proposto dalla S.C. Risorse Umane, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che il Comitato Unico di Garanzia con nota di protocollo n. 29101 del 27 maggio 2024 ha espresso parere favorevole all'adozione del suddetto documento;

D E L I B E R A

Per le motivazioni esposte in premessa:

1. di approvare l'allegato documento "Mettersi in Pari", Piano triennale sull'inclusione e la parità di genere 2024 – 2026 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di affidare la realizzazione delle attività descritte nel Piano in oggetto alla S.C. Risorse Umane, e in particolare, all'Ufficio Comunicazione e Formazione;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del bilancio aziendale.

Il Direttore Sanitario

- dott. Carlo Macchiolo -

Il Direttore Amministrativo

- dott. Bruno Osella –

Il Direttore Generale

- dott. Angelo Michele Pescarmona -



A.S.L. TO5

Regione Piemonte

*Azienda Sanitaria Locale
di Chieri, Carmagnola, Moncalieri e Nichelino*

Sede Legale - Piazza Silvio Pellico n. 1 - 10023 Chieri (TO) - tel. 011 94291 - C.F. e P.I. 06827170017

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 389 del 28/05/2024

PIANO TRIENNALE SULL'INCLUSIONE E LA PARITA' DI GENERE 2024-2026.
APPROVAZIONE

Inviata al Collegio Sindacale il 30/05/2024

Pubblicata all'Albo Pretorio online dal 04/06/2024 al 19/06/2024

Esecutiva dal 15/06/2024



A.S.L. TO5

Regione Piemonte

*Azienda Sanitaria Locale
di Chieri, Carmagnola, Moncalieri e Nichelino*

*Sede Legale - Piazza Silvio Pellico n. 1 - 10023 Chieri (TO) - tel. 011 94291 - C.F. e P.I.
06827170017*

Questo atto è stato firmato digitalmente da:

Coppola Gerardantonio - Direttore S.C. RISORSE UMANE

Osella Bruno - Direttore Amministrativo

Macchiolo Carlo - Direttore Sanitario

Pescarmona Angelo Michele - Direttore Generale

Zolla Laura - il funzionario incaricato alla pubblicazione

Allegato 1



A.S.L. TO5

Azienda Sanitaria Locale
di Carmagnola, Chieri, Moncalieri e Nichelino

S.C. Risorse Umane
Chieri, piazza Silvio Pellico, 1

“METTERSI IN PARI”

Piano triennale sull’inclusione e la parità di genere 2024-2026



Chieri, maggio 2024

Indice

Premessa	3
1. Normativa di riferimento	4
2. Affrontare stereotipi e parità di genere all'interno dell'organizzazione	4
2.1 Vantaggi del percorso progettuale	6
3. Affrontare stereotipi e parità di genere con le persone assistite.....	6
3.1 Vantaggi della comunicazione e dell'ascolto	7
4. Promuovere l'inclusione e la parità di genere	8
5. Obiettivi del Piano, destinatari e metodo	10
6.Focus sui/ sulle dipendenti.....	10
6.1 Azioni organizzative.....	10
6.2 Azioni di formazione	11
6.3 Azioni di comunicazione e di sensibilizzazione	11
7. Focus sui/sulle cittadini/e assistiti/e.....	14
7.1 Azioni organizzative.....	14
7.2 Azioni di formazione	14
7.3 Azioni di comunicazione e di sensibilizzazione	14
Allegato 1 – Spunti per una comunicazione efficace.....	17
Allegato 2 - Glossario	19

Premessa

Il principio della parità tra uomini e donne e della lotta alla discriminazione fondata sul genere è saldamente radicato nei trattati e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ed è stato avallato in più occasioni dal Parlamento europeo.

L'Italia si colloca attualmente al 14° posto tra i 27 paesi UE in tema di parità di genere, ottenendo un punteggio pari a 63,8 su 100 relativamente all'indice sull'uguaglianza di genere, calcolato dall'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE - European Institute for Gender Equality). Sebbene la tendenza denoti un miglioramento, la lettura disaggregata dell'indice evidenzia le componenti più critiche della situazione italiana nelle posizioni di vertice, nella gestione del tempo e nella scelta dei percorsi formativi e professionali. Una forte attenzione è sul posizionamento rispetto al mondo del lavoro che con 63,7 punti percentuali è tra i più bassi dell'intera compagine degli Stati membri.

Come sottolineato dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla Strategia per la Parità di Genere 2020-2025, nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea ed è uno degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (OSS) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

L'obiettivo della Strategia UE per la Parità di Genere è quello di realizzare e garantire un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, nel rispetto delle loro diversità, siano liberi di perseguire in condizioni paritarie i percorsi di vita scelti, abbiano pari opportunità di esprimersi in tutti i contesti socio-economici europei e possano ugualmente partecipare e guidare la nostra società. In tale ottica, la Commissione Europea promuove la creazione di ambienti di lavoro paritari in cui tutti i talenti possano prosperare in maniera eguale, integrare meglio la dimensione di genere in progetti volti a migliorare la qualità della ricerca e il sistema dell'innovazione e contribuire paritariamente a costruire la società della conoscenza.

Nonostante gli sforzi degli ultimi decenni, esistono ancora molte disuguaglianze tra uomini e donne in ambito lavorativo, sociale e culturale. Uno dei fattori che contribuiscono a perpetuare queste disuguaglianze sono gli stereotipi di genere. Gli stereotipi di genere sono radicati nella nostra società e influenzano la vita quotidiana delle persone. Queste generalizzazioni eccessive basate sul genere che portano spesso a disuguaglianze e discriminazioni sono spesso veicolati da un linguaggio. Il linguaggio gioca un ruolo significativo nella perpetuazione degli stereotipi di genere. Molte parole e frasi comuni possono riflettere e rafforzare questi stereotipi, anche se non intenzionalmente. È quindi importante essere consapevoli del linguaggio che utilizziamo e cercare di evitarne l'uso quando contribuisce a perpetuare gli stereotipi di genere.

Per linguaggio non discriminatorio si intendono quelle forme linguistiche e quel particolare lessico che non stereotipizza, non etichetta, non denigra, non cancella o omette e che riconosce e rispetta la dignità di ogni persona, a prescindere dal proprio status personale, sociale, economico e giuridico. Specularmente, ciò che va definendosi come uso inclusivo della lingua è la capacità di rappresentare e raggiungere ogni pubblico, senza esclusione di alcuna categoria o gruppo di persone, ma attribuendo pari riconoscimento e visibilità sociale.

1. Normativa di riferimento

- Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa 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»;
- Risoluzione del Consiglio d'Europa (2048) 2015 del 22 aprile 2015 «Discriminazione contro le persone transgender in Europa»;
- 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»;
- 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;
- 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) »;
- Strategia nazionale LGBT (Lesbiche Gay Bisessual Trans) 2013-2016;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica Dipartimento per le Pari Opportunità – “Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”;
- Legge n. 3 dell'11 gennaio 2018 – art. 3 “Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute”;
- Istituto Superiore di Sanità “Linee di indirizzo per la comunicazione del personale sanitario con i/le pazienti LGBT+”;
- CCNL Comparto Sanità del 2/11/2022 - Art. 41 – “Transizione di genere”;
- CCNL Dirigenza Sanitaria del 23/1/2024 – Art. 17 – “Accordo in attuazione della legge n. 164/1982”;
- Deliberazione della Giunta Regionale 24 luglio 2023, n. 21-7270 “Approvazione dell'atto di programmazione regionale denominato "Piano regionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (2023-2025)“;
- Ministero della salute – Ministero dell'università e della ricerca – Piano formativo nazionale per la medicina di genere – 24 marzo 2023.

2. Affrontare stereotipi e parità di genere all'interno dell'organizzazione

La pubblica amministrazione ha il potere e la responsabilità di fungere da modello per la società nel suo insieme. Affrontare gli stereotipi di genere e promuovere la parità di genere all'interno della pubblica amministrazione può ispirare e influenzare positivamente altri settori della società, contribuendo a una cultura più inclusiva e rispettosa dei diritti di tutti.

Le osservazioni sopra elencate sono molto importanti se si considera come è composta la popolazione della nostra ASL: circa il 76% del personale dipendente dell'ASL TO5 è donna, l'80% è

impiegato nel comparto e il 59% nella dirigenza. Su 48 strutture complesse, 14 hanno un direttore donna e su 8 dipartimenti 3 sono diretti da una donna.

Nonostante la presenza delle donne sia maggioritaria in Azienda, in linea con quello che accade a livello nazionale, anche nella nostra realtà è a livello apicale che si concentra il maggior squilibrio.

Occorre sottolineare che la parità di genere non dovrebbe limitarsi esclusivamente alla dicotomia uomo-donna, ma dovrebbe essere inclusiva anche delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+. Il concetto di parità di genere dovrebbe abbracciare una vasta gamma di identità di genere e orientamenti sessuali al fine di assicurare un trattamento equo e rispettoso per tutte le persone, indipendentemente dalla loro identità di genere o orientamento sessuale.

La discriminazione basata sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale è ancora diffusa in molte società, e proteggere le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ da queste forme di discriminazione è essenziale per promuovere la vera parità di genere. Ciò include garantire l'accesso a opportunità di lavoro e di carriera senza discriminazioni legate all'identità di genere o all'orientamento sessuale, nonché garantire la protezione legale contro la discriminazione nei luoghi di lavoro e nella società in generale.

Inoltre, è importante riconoscere che le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ possono sperimentare *intersecting forms* di discriminazione, ad esempio sulla base dell'origine etnica, della classe sociale o della disabilità. Pertanto, qualsiasi iniziativa finalizzata alla promozione della parità di genere deve adottare un approccio intersezionale che consideri e affronti tutte queste forme di discriminazione in modo integrato.

Da un'indagine svolta da ISTAT e UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+, emerge che il 41,4% delle persone occupate o ex-occupate intervistate dichiara che essere omosessuale o bisessuale ha rappresentato uno svantaggio nel corso della propria vita lavorativa in almeno uno dei tre ambiti considerati (carriera e crescita professionale, riconoscimento e apprezzamento, reddito e retribuzione).

Sempre l'indagine mostra che il 61,2% ha evitato di parlare della vita privata per tenere nascosto il proprio orientamento sessuale e circa otto persone omosessuali o bisessuali intervistate su dieci hanno sperimentato almeno una forma di micro-aggressione in ambito lavorativo legata all'orientamento sessuale.

Per le ragioni sopra citate, è importante adottare politiche di non discriminazione: politiche chiare che vietano la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sull'espressione di genere. Queste politiche dovrebbero essere ben comunicate a tutti i dipendenti e applicate in modo coerente in tutte le fasi dell'occupazione, inclusa la selezione, la promozione e la formazione.

Tuttavia, è importante riconoscere che questo cambiamento "culturale" può richiedere tempo e sforzo da parte di tutti i membri dell'organizzazione. È necessario un impegno corale e continuo per promuovere la comprensione reciproca, la consapevolezza e il rispetto delle diverse prospettive.

2.1 Vantaggi del percorso progettuale

Affrontare gli stereotipi di genere in azienda può avere numerosi vantaggi.

In primo luogo, può contribuire a creare un ambiente di lavoro più inclusivo e accogliente per tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro genere. Ciò può portare a una maggiore motivazione e produttività dei dipendenti, nonché a una maggiore soddisfazione sul lavoro.

Inoltre, affrontare gli stereotipi di genere può contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere nell'ambiente lavorativo, inclusi i divari salariali e le opportunità di carriera ancora oggi più vantaggiosi per il genere maschile. Ciò può portare a una maggiore diversità in azienda, che può portare a un maggiore successo e innovazione.

Anche il linguaggio della pubblica amministrazione ha un ruolo strategico nel diffondere una cultura contraria alle discriminazioni, che promuova la parità di genere, valorizzando le differenze e contribuendo alla diffusione di modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere.

Infine, non è da trascurare il fatto che affrontare gli stereotipi di genere possa aiutare a promuovere l'immagine positiva dell'Azienda. Un'azienda che si impegna per la parità di genere e che combatte gli stereotipi di genere può guadagnare una reputazione positiva tra i consumatori, i dipendenti e la comunità in generale.

Quando le strutture organizzative abbracciano la diversità e la promuovono attivamente, possono emergere nuove forme di interazione, sensibilità e visioni. Ciò può favorire un clima di lavoro più stimolante, in cui le persone si sentono valorizzate per le loro differenze anziché limitate da esse.

Confrontarsi con esperienze, abitudini e situazioni personali molto diverse può anche essere un aspetto fondamentale per la crescita personale e professionale. Tali esperienze portano con sé nuove prospettive, che possono arricchire enormemente le interazioni umane e contribuire alla creazione di ambienti organizzativi più inclusivi e dinamici.

3. Affrontare stereotipi e parità di genere con le persone assistite

Le disparità sanitarie sono spesso viste attraverso la lente della "razza" e dell'etnia, ma si verificano secondo un'ampia gamma di dimensioni. Per esempio, le disparità nascono a fronte delle differenze inerenti allo stato socioeconomico, all'età, alla geografia, alla lingua, al genere, allo stato di disabilità, all'identità e all'orientamento sessuale.

Pur consapevoli che in un esaustivo Piano dedicato all'inclusione andrebbero contemplate tutti i soggetti fragili, ivi compresi gli immigrati e i disabili, il presente documento centra la sua attenzione esclusivamente sulla parità di genere e sull'inclusione delle persone LGBTQIA+. Ciò in considerazione del fatto che le altre categorie sono oggetto di una specifica e ampia normativa in relazione alla quale sono tante e varie le iniziative intraprese dall'organizzazione per giungere alla piena integrazione di questi soggetti.

Affrontare le disparità nella salute e nell'assistenza sanitaria non è importante solo dal punto di vista dell'equità, ma anche per migliorare la salute generale e non disperdere risorse dal punto di vista della spesa sanitaria. Un grande contributo per affrontare le disuguaglianze in ambito sanitario è offerto dalla Medicina di Genere. Nel recente "Piano Formativo Nazionale per la Medicina di Genere" (D.M. del Ministero della Salute 21714 del 11/04/2023) si sottolinea come la Medicina di Genere non vada intesa come medicina delle donne piuttosto che una nuova specialità medica ma rappresenti un nuovo e necessario approccio metodologico. Tale approccio pone attenzione alle differenze nell'eziopatogenesi, nella fisiopatologia e nella sintomatologia delle patologie (incidendo su

prevenzione, diagnosi e risposta al trattamento), nonché all'appropriatezza, alla sicurezza e all'accesso alle cure, coinvolgendo tutti i professionisti sanitari e gli operatori a diverso titolo nel percorso di cura. Viene inoltre evidenziato come tali differenze si affianchino ad altre caratteristiche, rappresentative di concetti ben distinti, quali l'orientamento sessuale e l'identità di genere. All'interno del Piano sopracitato si prevede lo sviluppo di soluzioni innovative di accesso ai servizi, attuando percorsi di presa in carico della persona in un'ottica di genere, prevedendo azioni importanti legate alla formazione e aggiornamento degli operatori sanitari

Gli atteggiamenti discriminatori nei riguardi della popolazione LGBTQIA+ nella pratica medica sono una realtà diffusa anche in Italia.

Quando si lavora con le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ ci sono varie questioni legate alla salute sessuale che dovrebbero essere prese in considerazione. Una di queste, ad esempio, è la difficoltà con la quale queste persone tendono a dichiarare il proprio orientamento sessuale o l'identità di genere e/o a parlare del proprio comportamento sessuale con il personale sanitario, per il timore di essere discriminate; questo può comportare l'erogazione di interventi di prevenzione e/o di trattamenti insufficienti.

È necessario sottolineare che le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ presentano le stesse esigenze di salute della popolazione generale, sebbene, almeno in alcuni casi [i.e., le persone transgender e gender diverse (TGD) e le persone intersex] possano avere specifici bisogni di salute. Nonostante l'impegno crescente delle istituzioni internazionali (OMS, UN, EC, etc.) in termini di politiche sociosanitarie inclusive rivolte a questa fascia di popolazione, le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ tuttora subiscono forti discriminazioni in ogni aspetto della vita quotidiana incluso l'accesso e l'utilizzo dei servizi sanitari e la fruizione di risorse determinanti in termini di salute come la scuola, l'alloggio e il lavoro.

A causa dell'omo/lesbo/bi/trans fobia reale o percepita, questa fascia di popolazione può ritardare l'accesso ai servizi sanitari (o allontanarsene dopo un primo accesso) con conseguenze allarmanti in termini di salute (ad esempio, ritardo nella diagnosi di patologie croniche e auto-somministrazione di farmaci).

Per le ragioni sovra esposte è necessario che il personale sanitario venga messo a conoscenza di alcune questioni che riguardano la presa in carico delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ al fine di fornire servizi sufficientemente inclusivi, erogati sulla base dell'equità e della non discriminazione.

3.1 Vantaggi della comunicazione e dell'ascolto

Una comunicazione efficace tra professionisti che lavorano in ambito sanitario e utenti rappresenta un aspetto critico fondamentale di ogni interazione in ambito assistenziale. In particolare, nell'interazione tra operatori sanitari-paziente uno scambio appropriato di informazioni è alla base di un corretto processo diagnostico e di interventi clinici efficaci. Infatti, la relazione che si stabilisce tra personale sanitario e paziente, e più in generale tra personale sanitario e utente, condiziona la qualità delle cure prestate e il livello di compliance dell'utente.

Questo implica che il personale sanitario sia formato e sia in grado di comprendere che le espressioni più sottili, indirette ed eventualmente involontarie di pregiudizio possono avere un effetto negativo sulla relazione personale sanitario-paziente. Per questa ragione, occorre porre attenzione all'ascolto attivo e al rispetto delle esperienze individuali: essere empatici e rispettosi verso le

esperienze e i bisogni individuali dei pazienti e dei cittadini, evitando stereotipi e giudizi al fine di garantire che tutti abbiano accesso equo ai servizi sanitari e sociali.

4. Promuovere l'inclusione e la parità di genere

Il concetto di inclusione comprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse, nonché l'utilizzo positivo delle stesse per creare un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione consapevole genera quindi valore concreto dalla diversità. La percezione di sentirsi inclusi sul posto di lavoro da parte di una persona è collegata alla sua identità, al proprio comportamento e a quello degli altri, nonché all'ambiente circostante.

La promozione della parità di genere deve tradursi in azioni concrete volte a ridurre le disuguaglianze esistenti e a creare una cultura organizzativa che favorisca l'inclusione e l'equità per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Nell'ottica della diffusione di una cultura attenta al rispetto delle differenze, uno dei primi impegni sarà porre l'accento sull'importanza di un linguaggio parlato, scritto e "visivo" adeguato agli obiettivi etici della comunicazione, capace di contrastare gli stereotipi di genere, smantellare pregiudizi e discriminazioni anche indirette, valorizzando le differenze e la presenza femminile.

Le parole riflettono la cultura del posto di lavoro. Anche quando le persone hanno le migliori intenzioni, le loro parole possono rinforzare gli stereotipi negativi sull'orientamento sessuale. Le parole contano e l'uso di un linguaggio adeguato crea ambienti inclusivi in cui le persone si sentono apprezzate e sentono di appartenere.

L'adozione di un linguaggio "neutro sotto il profilo del genere" va ben oltre il concetto di "politicamente corretto". Il linguaggio infatti è, di per sé, un potente strumento che contemporaneamente riflette e influenza gli atteggiamenti, i comportamenti e le percezioni.

Adottare questa pratica negli atti, nella modulistica e nella comunicazione interna ed esterna dell'ente è un passo importante verso il cambiamento sociale e l'uguaglianza tra donne e uomini.

Inoltre, l'uso di un linguaggio neutro e inclusivo riflette l'impegno dell'ente verso la diversità e l'uguaglianza, incoraggiando anche altre organizzazioni e individui a seguire il medesimo approccio nella loro comunicazione e pratica quotidiana.

Anche l'adozione "Manifesto della comunicazione non ostile" è un passo importante verso la promozione di comportamenti rispettosi e civili sia online che offline. Questo impegno riflette la responsabilità condivisa di creare un ambiente accogliente e sicuro su internet, dove tutte le persone possano sentirsi rispettate e protette.

La formazione e lo sviluppo di una maggiore consapevolezza circa i propri comportamenti costituiscono il primo strumento da attuare per combattere le discriminazioni di genere sul luogo di lavoro.

Nel corso del 2024 sarà proposto a tutti i dipendenti di seguire il corso "RIFORMA Mentis – Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro", liberamente fruibile dalla piattaforma Syllabus, che approfondisce i diversi tipi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro, suggerendo come riconoscerle e come intervenire.

Come già menzionato, il concetto di "parità di genere" si concentra sulle differenze tra uomini e donne. Anche se è importante lavorare su queste differenze, non è più sufficiente. È essenziale proteggere le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ da potenziali discriminazioni.

L'importanza delle aziende sanitarie nei progetti di contrasto alla discriminazione di genere è fondamentale; lavorare verso la parità di genere richiede un impegno continuo per garantire

l'inclusione e il rispetto di tutte le identità di genere e orientamenti sessuali, comprese le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+.

Creare un ambito lavorativo inclusivo, inteso come cultura e spazio fisico, offre quindi la possibilità ai dipendenti "gender diverse" di potenziarsi e di influenzare la performance aziendale, ma è anche necessario che il personale sanitario venga messo a conoscenza di alcune peculiarità che riguardano la presa in carico delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ al fine di fornire servizi sufficientemente inclusivi, erogati sulla base dell'equità e della non discriminazione.

Un'occasione importante per le amministrazioni pubbliche nel confrontarsi sui percorsi culturali di contrasto alle discriminazioni di genere è rappresentata dall'adesione alla Rete RE.A.DY, la Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni contro la discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, che offre delle buone pratiche da perseguire e a cui la nostra azienda si unisce.

A partire da quest'anno potrebbero essere avviate altre opportunità formative al fine di implementare pratiche sanitarie inclusive e consapevoli dei bisogni specifici della popolazione LGBTQIA+. È importante adoperarsi affinché loro ricevano prestazioni sanitarie simili a quelle offerte a tutti i pazienti, indipendentemente dalla loro identità di genere e/o orientamento sessuale.

Un impegno concreto già assunto dall'ASL TO5 a giugno 2023, in qualità di partecipante al "Tavolo Interistituzionale per il contrasto dell'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBTQIA+" con la Città di Nichelino, la Città Metropolitana di Torino, il Comando Polizia Municipale di Nichelino e l'I.I.S. Erasmo da Rotterdam è stato quello di sottoscrivere un protocollo operativo per la promozione di strategie condivise finalizzate al contrasto dell'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBTQIA+ .

L'ASL TO5 si è impegnata ad attivare una serie di iniziative che sono state anche inserite nel documento di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 con deliberazione del Direttore Generale n. 71 del 31/01/2024.

- 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 e esterna all'Ente
- predisporre materiale informativo e di sensibilizzazione nei servizi rivolti alla cittadinanza
- 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 alla presa in carico degli utenti LGBTQIA+
- assicurare particolare attenzione e riservatezza nel corso dei ricoveri delle persone transgender
- adottare le Carriere Alias al fine di tutelare il personale dipendente in percorso di transizione di genere¹
- includere all'interno del "Tavolo Interistituzionale per il contrasto dell'omotransnegatività" un medico o un altro dirigente sanitario con competenza nella materia in oggetto.

L'ASL inoltre si impegna, in tutti i casi di istituzione di commissioni o organismi aziendali, a garantire, nei limiti del possibile, la parità di genere tra i componenti.

¹La carriera alias è un protocollo che offre la possibilità di comparire nella burocrazia interna di un ente o di un'azienda con il nome che corrisponde alla propria identità di genere anche se diversa da quello anagrafico, senza che questo incida sui riferimenti legali. La modifica ha valore solo nel circuito che adotta il protocollo. Lo scopo è quello di evitare alle persone che sono in un percorso di transizione il disagio di venire quotidianamente menzionate con il loro *deadname*, anglicismo che indica il nome nel quale una persona trans o non binaria non si riconosce più (vedi allegato glossario).

Altre iniziative saranno promosse dall'ASL TO5 in modo da garantire un ambiente di lavoro libero ogni forma di discriminazione e il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni.

5. Obiettivi del Piano, destinatari e metodo

Il Piano prevede azioni specifiche rivolte ai dipendenti, e azioni e obiettivi specifici rivolti alle persone che accedono ai servizi dell'azienda.

L'obiettivo finale è quello di promuovere un luogo di lavoro fondato sui principi del rispetto e delle pari opportunità attraverso strategie aziendali volte a migliorare le condizioni lavorative e l'accessibilità ai servizi e trattamenti sanitari, indipendentemente dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

I destinatari del progetto sono i dipendenti, gli utenti e i pazienti che afferiscono ai servizi ASLTO5. Tali azioni dovranno essere contestualizzate in base alle risorse e alla disponibilità che l'azienda avrà a disposizione.

Come attività preliminare sarà avviato un processo di identificazione degli stakeholder chiave con l'obiettivo di stabilirne ruolo, grado di coinvolgimento e interdipendenze.

Elementi essenziali per la conduzione del progetto potranno includere: interviste individuali, focus group, workshop guidati, brainstorming, questionari, sviluppo di prototipi, incontri online o offline e riunioni.

6. Focus sui/sulle dipendenti

Azioni che possono contribuire a creare un ambiente di lavoro e di cura rispettoso e inclusivo per tutti i dipendenti, indipendentemente dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

6.1 Azioni organizzative

- 1 Riconoscimento dell'identità alias e della relativa carriera
 - 1.1 coinvolgimento e confronto con gli interessati per la predisposizione di un regolamento per l'attivazione e la gestione delle Carriere Alias;
 - 1.2 stesura del Regolamento per le Carriere Alias e gli allegati: accordo confidenziale e modulo richiesta attivazione;
 - 1.3 adozione della misura della Carriera Alias che attribuisce alla persona richiedente una nuova identità digitale, un nuovo badge e un nuovo indirizzo e-mail, riportanti il sesso e il nome di elezione;
 - 1.4 identificazione di una specifica figura di riferimento aziendale, con la funzione di supportare la persona richiedente nell'attivazione e gestione della identità alias;
 - 1.5 attribuzione alla persona richiedente di una nuova Identità digitale, un nuovo badge e un nuovo indirizzo e-mail, riportanti il sesso e il nome di elezione.
- 2 Costruzione del documento "Manifesto del linguaggio non ostile" e del linguaggio neutro, da utilizzare negli atti, nella modulistica e nella comunicazione interna e esterna all'ASL TO5.
- 3 Redazione di un Vademecum Antidiscriminazione in ambito lavorativo da diffondere tra i lavoratori, al fine di favorire una maggiore informazione sui comportamenti da contrastare e quelli da adottare.

4 Adozione del Codice di Condotta

- 4.1 predisposizione di un “Codice di Condotta” per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori al fine di prevenire discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche, incluso il mobbing;
- 4.2 valutazione di un percorso per segnalare le violazioni.

5 Istituzione della/del Consigliera/e di Fiducia

6.2 Azioni di formazione

- 1 Progettazione organizzazione e erogazione di corsi di formazione sui temi dell'identità di genere, sugli stereotipi e sul linguaggio inclusivo;
- 2 inserimento e promozione del corso RIFORMA Mentis rivolto a tutti i dipendenti;
- 3 progettazione, organizzazione e erogazione di corsi di formazione su percorsi di presa in carico della persona in un'ottica di genere.

6.3 Azioni di comunicazione e di sensibilizzazione

- 1 Costruzione di un'area dedicata al contrasto alle disuguaglianze su Intranet;
- 2 promozione di interventi di sensibilizzazione e di divulgazione delle buone prassi di inclusione per l'adozione di un linguaggio non ostile e di un linguaggio neutro
- 3 creazione di eventi per sensibilizzare sul tema del gender gap, supportare l'eliminazione degli stereotipi di genere e denunciare le discriminazioni
- 4 diffusione e sensibilizzazione sui contenuti del Regolamento sulle Carriere Alias, sul “Codice di Condotta” e sull'attività Consigliere di Fiducia;
- 5 diffusione e sensibilizzazione sui contenuti del “Manifesto del linguaggio non ostile” e del Vademecum Antidiscriminazione,

Azioni organizzative					
Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Cronoprogramma		
			2024	2025	2026
Riconoscimento dell'identità alias e della relativa carriera	Coinvolgimento e confronto con gli interessati per la predisposizione di un Regolamento per le Carriere Alias e la predisposizione di un "Codice di Condotta"	S.C. Risorse Umane S.S. Affari Generali S.S. Legale S.C. Sistemi informativi e tecnologie integrate	Yellow	Green	White
	Stesura del Regolamento per le Carriere Alias e gli allegati: accordo confidenziale e modulo richiesta attivazione carriera alias	S.C. Risorse Umane	Yellow	Green	White
	Adozione aziendale della misura della Carriera Alias	Direzione Generale	White	Green	White
	Identificazione di una specifica figura di riferimento aziendale di supporto per l'attivazione e gestione della Identità Alias	Direzione Generale	White	Green	White
	Attribuzione alla persona richiedente di una nuova Identità	Direzione Generale	White	White	Red
Costruzione del documento "Manifesto del linguaggio non ostile" e del linguaggio neutro			White	Green	White
Redazione di un vademecum antidiscriminazione			White	Green	White
Adozione del Codice di Condotta	Elaborazione e approvazione del Codice di Condotta	S.C. Risorse Umane S.S. Legale S.S. Affari Generali	Yellow	Green	White
	Valutazione percorso per segnalare le violazioni		White	Green	White
Istituzione della La/Il Consigliera/e di Fiducia		Direzione Generale	White	Green	White
Azioni di formazione					
Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Cronoprogramma		
			2024	2025	2026
Progettazione organizzazione e erogazione di corsi di formazione sui temi dell'identità di genere, sugli stereotipi e linguaggio inclusivo		S.C. Risorse Umane CUG	Yellow	Green	White
Inserimento e promozione corso RIForma Mentis rivolto a tutti i dipendenti		S.C. Risorse Umane	White	Green	Red
Progettazione, organizzazione e erogazione di corsi di formazione su percorsi di presa in carico della persona in un'ottica di genere		S.C. Risorse Umane CUG Referente aziendale per la medicina di genere	White	Green	Red

Azioni di comunicazione e di sensibilizzazione					
Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Cronoprogramma		
			2024	2025	2026
Costruzione di un'area dedicata al progetto inclusione e pari opportunità sulla rete intranet		S.C. Risorse Umane			
Interventi di sensibilizzazione e divulgazione delle nuove prassi di inclusione e per l'adozione di un linguaggio non ostile e neutro		S.C. Risorse Umane CUG			
Organizzazione di eventi per sensibilizzare sul tema del gender gap, supportare l'eliminazione degli stereotipi di genere e denunciare le discriminazioni		S.C. Risorse Umane CUG			
Diffusione e sensibilizzazione sui contenuti del Regolamento sulle Carriere Alias, sul Codice di Condotta e sull'attività del Consigliere di Fiducia		S.C. Risorse Umane CUG			
Diffusione e sensibilizzazione dei contenuti del "Manifesto linguaggio non ostile" e del vademecum antidiscriminazioni		S.C. Risorse Umane CUG			

7. Focus sui/sulle cittadini/e assistiti/e

Azioni che possono contribuire a creare un ambiente di cura rispettoso e inclusivo per tutti i pazienti e cittadini, indipendentemente dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

7.1 Azioni organizzative

- Stesura di linee guida per la comunicazione del personale con i /le pazienti LGTB +;
- adozione di misure volte a garantire che la raccolta dei dati durante l'anamnesi e in generale avvenga nel rispetto della privacy e della sicurezza delle persone, evitando la divulgazione involontaria di informazioni sensibili e inclusione, nei documenti per la raccolta dei dati anagrafici, di opzioni aggiuntive oltre alla dicotomia femmina/maschio;
- elaborazione di un progetto per la realizzazione di servizi igienici gender-neutral.

7.2 Azioni di formazione

- Progettazione di percorsi di formazione specifici per il personale con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza su queste tematiche (orientamento sessuale, identità di genere e ruoli di genere, presenza di barriere di accesso alla cura, tutela della privacy, etc);
- realizzazione del percorso formativo.

7.3 Azioni di comunicazione e di sensibilizzazione

- Progettazione e realizzazione di una campagna di comunicazione per contrastare stereotipi e pregiudizi nei riguardi delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+;
- diffusione delle linee guida per la comunicazione del personale con i /le pazienti LGTB +;
- diffusione delle misure volte a garantire che la raccolta dei dati durante l'anamnesi e in generale avvenga nel rispetto della privacy e della sicurezza delle persone, evitando la divulgazione involontaria di informazioni sensibili e inclusione, nei documenti per la raccolta dei dati anagrafici, di opzioni aggiuntive oltre alla dicotomia femmina/maschio;
- introduzione nella Carta dei Servizi delle iniziative promosse dall'azienda per favorire una cultura dell'inclusione.

Azioni organizzative					
Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Cronoprogramma		
			2024	2025	2026
Stesura e approvazione di linee guida per la comunicazione del personale con i /le pazienti LGBT+	Elaborazione delle linee guida e della relativa procedura	S.C. Risorse Umane S.S. Legale S.S. Affari Generali Direzione Sanitaria dei Presidi Riuniti			X
	Approvazione delle linee guida e della procedura	Direzione Generale			
Adozione di misure volte a garantire che la raccolta dei dati durante l'anamnesi e in generale avvenga nel rispetto della privacy e della sicurezza delle persone, evitando la divulgazione involontaria di informazioni sensibili e inclusione nei documenti per la raccolta dei dati anagrafici di opzioni aggiuntive oltre alla dicotomia maschio/femmina	Elaborazione di istruzioni operative per la corretta raccolta delle informazioni	S.C. Risorse Umane S.S. Legale S.S. Affari Generali Direzione Sanitaria dei Presidi Riuniti			X
	Diffusione delle istruzioni operative	Tutte le strutture complesse sanitarie e amministrative			
Elaborazione di un progetto per la realizzazione di servizi igienici gender-neutral		S.C. Risorse Umane Direzione Sanitaria dei Presidi Riuniti S.C. Tecnico			X
Azioni di formazione					
Obiettivo	Azioni	Soggetti coinvolti	Cronoprogramma		
			2024	2025	2026
Progettazione di percorsi di formazione specifici per il personale con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza su queste tematiche (orientamento sessuale, identità di genere e ruoli di genere, presenza di barriere di accesso alla cura, tutela della privacy, etc)		S.C. Risorse Umane Tutte le strutture interessate all'intervento formativo			
Realizzazione del percorso formativo		S.C. Risorse Umane			

Azioni di comunicazione sensibilizzazione					
Obiettivi	Azioni	Soggetti coinvolti	Cronoprogramma		
			2024	2025	2026
Progettazione e realizzazione di una campagna di comunicazione per contrastare stereotipi e pregiudizi nei riguardi delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+	Progettazione delle azioni di comunicazione	S.C. Risorse Umane Tutte le strutture interessate all'intervento formativo			
	Realizzazione del programma di comunicazione	S.C. Risorse Umane			
Diffusione delle linee guida per la comunicazione del personale con i/le pazienti LGBT+		S.C. Risorse Umane Direzione Sanitaria dei Presidi Riuniti			
Diffusione delle misure volte a garantire che la raccolta dei dati durante l'anamnesi e in generale avvenga nel rispetto della privacy e della sicurezza delle persone, evitando la divulgazione involontaria di informazioni sensibili e inclusione nei documenti per la raccolta dei dati anagrafici di opzioni aggiuntive oltre alla dicotomia maschio/femmina		S.C. Risorse Umane Direzione Sanitaria dei Presidi Riuniti			
Introduzione nella Carta dei Servizi delle iniziative promosse dall'azienda per favorire una cultura dell'inclusione		S.C. Risorse Umane			

Allegato 1

Spunti di lavoro per una comunicazione efficace tratto da” Linee di indirizzo per la comunicazione del personale sanitario con i/le pazienti LGBTQIA+”

La formazione sulle pratiche sanitarie inclusive per la popolazione LGBTQIA+ deve coinvolgere tutto il personale a contatto con l'utenza: amministrativo, infermieristico e medico. La formazione dovrebbe essere periodica per affrontare gli eventuali cambiamenti di personale.

Gli argomenti che il programma di formazione del personale dovrebbe includere sono:

- Utilizzo di un linguaggio inclusivo, sia nella relazione con i pazienti appartenenti alla comunità LGBTQIA+, sia nella relazione con i familiari e con altre persone per loro significative
- Imparare a riconoscere e identificare le stigmatizzazioni interiorizzate dalle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ ed essere in grado di promuovere la loro messa in discussione
- Imparare a riconoscere, identificare e mettere in discussione i propri pregiudizi e le proprie credenze discriminatorie nei riguardi delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+
- La descrizione degli ostacoli che le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ possono incontrare nell'accesso e nell'utilizzo dei servizi sanitari
- Le questioni legate al benessere delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+.

Azioni di comunicazione e sensibilizzazioni con le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA +

Utilizzare un linguaggio neutro. Il nome sui documenti può non corrispondere al nome scelto dalla persona. Il sesso assegnato alla nascita può non corrispondere all'identità di genere. Quando non si è sicuri, è meglio chiedere con rispetto e delicatezza alla persona come preferisca essere chiamata:

- mantenere un atteggiamento non giudicante sia nel linguaggio verbale che in quello non verbale;
- stabilire un contatto visivo con l'utente e mantenere un'espressione accogliente;
- acquisire familiarità con i termini comunemente utilizzati da e in riferimento alla popolazione LGBTQIA+;
- chiedere al paziente di chiarire il significato di eventuali termini con i quali non si ha familiarità, oppure ripetere il termine utilizzato dal paziente aggiungendo la propria comprensione del suo significato (questo può essere utile a non incorrere in problemi di comunicazione);
- evitare di desumere l'orientamento sessuale di una persona in base al suo aspetto, al sesso assegnato alla nascita o alla sua identità di genere;
- adottare una prospettiva aperta sull'identità di genere, riconoscendo che può essere vissuta ed espressa in differenti modi che possono andare al di là della dicotomia maschio/femmina. È importante che l'operatore prenda consapevolezza dei propri possibili pregiudizi, anche con l'aiuto di colleghi e/o esperti del settore;
- porre esclusivamente domande pertinenti al motivo della visita del paziente evitando di chiedere informazioni non necessarie.

Alcune buone pratiche per una comunicazione più efficace:

- non dare per scontato che i pazienti siano eterosessuali;
- assumere un atteggiamento affermativo di fronte al coming out del paziente;
- rispettare le famiglie arcobaleno;
- raccomandazioni circa la raccolta dell'anamnesi focalizzata su comportamenti sessuali. Qualsiasi persona che acceda a un servizio sanitario può identificarsi come gay, lesbica, bisessuale, asessuale o più in generale con un orientamento sessuale non eterosessuale o con una specifica identità di genere. Nel corso dell'incontro sanitario/paziente, porre delle domande aperte e inclusive durante la raccolta della storia clinica del paziente. Questo dimostra che il sanitario non presume che la persona sia eterosessuale e che ha un atteggiamento inclusivo, indispensabile per mettere il paziente in condizione di discutere apertamente di questioni relative al proprio orientamento sessuale e/o identità di genere che potrebbero essere rilevanti per il suo stato di salute.

Di seguito si indicano alcuni esempi di domande sufficientemente aperte e inclusive:

ESEMPI DI DOMANDE INCLUSIVE	
Invece di:	Utilizzare:
È sposato?	Ha una relazione?
Ha una fidanzata/fidanzato?	Ha un/una partner?
Come si chiama suo/a marito/moglie?	Come si chiama/chiamano il/i suo/suoi partner?

Informare il paziente che tutte le informazioni personali sono riservate e non saranno divulgate e rassicurarlo che la persona che ha davanti non è giudicante.

Spiegare che, come operatore sanitario, è importante comprendere le questioni rilevanti per la salute in modo da poter identificare l'intervento più adeguato e personalizzato.

Creare un ambiente accogliente

Inteso non solo in senso fisico. Ecco alcuni suggerimenti che possono essere implementati nei luoghi di cura:

- predisporre un ambiente accogliente e rispettoso, già a partire dai materiali mostrati nello studio e nelle sale d'aspetto (cartelli, brochure, poster), che dovrebbero esprimere un clima connotato dall'accoglienza e un atteggiamento inclusivo nei confronti delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+;
- affiggere, in modo visibile, una dichiarazione di non discriminazione in cui si afferma che le prestazioni sanitarie erogate presso il Servizio sono uguali per tutti i pazienti a prescindere dall'età, dall'etnia, dalla religione, dall'abilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità/espressione di genere;
- se strutturalmente possibile prevedere almeno un servizio igienico non specificatamente destinato ad un singolo genere. Nel caso di ricovero in una struttura sanitaria di una persona TGD, ove possibile, verificare la disponibilità d'uso di una camera singola, a garanzia della privacy della persona interessata.

Allegato 2

GLOSSARIO

Glossario tratto da "Linee di indirizzo per la comunicazione del personale sanitario con i/le pazienti LGBT+"

A

AFAB

AFAB (Assigned Female At Birth, femmina assegnata alla nascita) include donne cisgender, uomini transgender e persone non binarie assegnate femmina alla nascita.

Agender

Letteralmente "senza genere", si riferisce alle persone che non si identificano in nessun genere.

AMAB (Assigned Male At Birth, maschio assegnato alla nascita) include uomini cisgender, donne transgender, persone non binarie assegnate maschio alla nascita.

Asessuale

Persona che non è sessualmente attratta da altre persone. Diversamente da come può capitare di pensare, questo non significa che le persone asessuali non provino piacere nella sessualità.

B

Bigender

Termine usato per indicare una persona che si identifica in due generi. L'identità di genere può essere stabile e la persona sente di appartenere a due generi contemporaneamente oppure l'identità di genere può essere fluida e la persona può sentirsi, per esempio, in alternanza, a volte donna e a volte uomo.

Binario

Aggettivo usato per indicare l'esistenza di due soli generi: maschio/femmina o uomo/donna.

Binarismo (di genere)

La classificazione del genere nelle due tradizionali categorie maschile/femminile mutualmente esclusive.

Bisessuale

Termine usato per indicare una persona attratta emotivamente e/o sessualmente sia da persone del proprio genere che da persone di un genere diverso.

Bullismo omo-lesbo-bi-transfobico / bullismo sessuale

Atteggiamento di sopraffazione fisica e/o verbale messo in atto sulla base dell'orientamento sessuale e/o dell'identità di genere di una persona

C

Cambio anagrafico

Vedi "rettificazione anagrafica".

Caratteri sessuali

I caratteri sessuali sono il complesso delle caratteristiche che differenziano un sesso dall'altro. Si dividono in caratteri sessuali primari e secondari. I caratteri sessuali primari sono le gonadi cioè i testicoli nell'uomo e le ovaie nella donna dove si originano le cellule destinate alla riproduzione (gameti) e vengono prodotti gli ormoni sessuali. All'inizio della maturità sessuale (pubertà) i caratteri sessuali primari raggiungono la piena maturazione e fanno la comparsa i caratteri sessuali secondari che contribuiscono ad accentuare le differenze tra maschi e femmine (per esempio timbro della voce, distribuzione e numero dei peli, distribuzione del grasso corporeo, sviluppo della massa muscolare, crescita delle mammelle, crescita del pene, ecc.).

Chirurgia affermativa di genere

Si riferisce agli interventi chirurgici che intervenendo sui caratteri sessuali primari e/o secondari hanno l'obiettivo di allineare l'aspetto fisico di un individuo alla sua identità di genere.

Cisgender (cis-genere)

Termine usato per indicare le persone la cui identità di genere corrisponde al sesso assegnato alla nascita.

Coming out

Processo attraverso cui gli individui rivelano e affermano la propria identità di genere o il proprio orientamento sessuale. Questa espressione non è sinonimo di outing.

Cross dressing

Indossare vestiti, accessori e/o trucco e/o adottare un'espressione di genere che non si conforma al proprio sesso biologico sulla base di norme sociali, culturali e ambientali. Non sempre il cross-dressing riflette l'identità di genere o l'orientamento sessuale. Il cross-dressing è una forma di espressione di genere e non ha fini di intrattenimento. Sostituisce il termine discriminante "travestitismo".

D

Deadname

Letteralmente "nome morto" ovvero il nome registrato alla nascita di una persona transgender che la persona non usa più per riferirsi a sé stessa.

Deadnaming

Termine riferito all'atto, intenzionale o meno, di riferirsi a una persona transgender con il nome registrato alla nascita, ovvero il suo deadname.

Demigender

Termine che sta a indicare una persona che sente solo una parziale identificazione con un'identità di genere.

1. Demigirl / demiwoman / demifemale è la persona che si identifica parzialmente come donna, quale che sia il genere assegnato alla nascita.

2. Demiboy / demiguy / demiman / demimale è la persona che si identifica parzialmente come uomo, quale che sia il genere assegnato alla nascita.

Detransitioner

Vedi detransizione.

Detransizione

Il termine "detransizione" è utilizzato per descrivere due tipi di situazioni. Nel primo caso, la persona smette di identificarsi nel genere nel quale si riconosceva dopo aver effettuato un percorso di affermazione di genere di tipo sociale, legale o medico. Questa decisione può ad esempio, comportare l'interruzione dell'assunzione di ormoni e la richiesta di un nuovo nome e/o pronome. Nel secondo caso, la persona non cambia la propria identità di genere, ma interrompe il proprio percorso di affermazione di genere a causa di problemi di salute, mancanza di supporto sociale/familiare o insoddisfazione relativa ai risultati raggiunti.

Differenze dello sviluppo del sesso

Vedi disordini dello sviluppo del sesso.

Disforia di genere

Condizione che indica la sofferenza clinicamente significativa e/o la compromissione del funzionamento in ambito sociale, lavorativo o in altre importanti aree associata all'incongruenza tra il genere esperito/espresso da un individuo e le caratteristiche sessuali primarie e/o secondarie (la disforia di genere è inclusa come categoria diagnostica nel Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali (DSM) quinta edizione, 2013). Soltanto alcune tra le persone transgender presentano disforia di genere nella loro vita.

Disordini dello sviluppo del sesso (DSD)

Definizione medica, ad oggi considerata stigmatizzante, per indicare le condizioni congenite in cui lo sviluppo del sesso cromosomico, gonadico o anatomico è atipico. La terminologia in questo campo è in continua evoluzione con una costante attenzione verso l'uso di un linguaggio il più inclusivo possibile; espressioni di più recente utilizzo sono "differenze dello sviluppo del sesso" e "variazioni delle caratteristiche del sesso".

Drag king

Persone con sesso assegnato alla nascita femminile che si vestono e truccano da uomini in modo esagerato e caricaturale, ma sempre spettacolare, nell'ambito di una performance.

Drag queen

Persone con sesso assegnato alla nascita maschile che si vestono e truccano da donne in modo esagerato e caricaturale, ma sempre spettacolare, nell'ambito di una performance.

E

Espressione di genere

L'espressione di genere è il modo in cui una persona esprime o presenta pubblicamente il proprio genere. Questo può includere il comportamento e l'aspetto esteriore come vestiti, capelli, trucco, linguaggio del corpo e voce.

Eterosessismo

Ideologia che nega, denigra e stigmatizza ogni forma di comportamento, identità, relazione o comunità non eterosessuale. **Eterosessuale**

Termine usato per indicare una persona attratta emotivamente e/o sessualmente da persone di un altro genere.

F

Female-to-Male (FtM)

Persona a cui è stato assegnato alla nascita il sesso femminile e che ha modificato, sta modificando o desidera modificare il proprio corpo in direzione maschile. Nell'ottica di un linguaggio affermativo/inclusivo questa espressione andrebbe evitata in quanto pone enfasi sul sesso e non sul genere.

Fluid

Vedi "genderfluid".

G

Gay

Termine che indica un uomo con orientamento sessuale di tipo omosessuale.

Gender Diverse

Espressione usata per indicare le persone con identità di genere e/o espressione di genere diverse da quelle attribuite socialmente e culturalmente al sesso loro assegnato alla nascita. Ciò può includere, tra le altre, persone che si identificano come non binarie, persone gender nonconforming e altre persone che non si identificano come cisgender.

Gender nonconforming

Termine ombrello, oggi desueto, utilizzato per descrivere quelle persone la cui identità o espressione di genere differisce dalle norme di genere legate al sesso assegnato alla nascita.

Gender questioning

Espressione riferita alle persone la cui identità di genere non si allinea al sesso assegnato alla nascita e che esplorano o si interrogano sulla propria identità di genere.

Gender variance

Vedi "varianza di genere".

Gender variant

Espressione che indica tutte quelle persone con varianza di genere.

Genderfluid

Espressione utilizzata per descrivere quelle persone la cui identità di genere fluttua tra i generi variando a seconda del momento o di altre circostanze. Essere genderfluid non ha nulla a che vedere con l'aspetto fisico, con i caratteri sessuali o con l'orientamento sessuale.

Genderismo Ideologia portatrice di giudizi negativi sulle persone di genere non conforme ovvero che non si comportano in modo appropriato rispetto agli stereotipi maschili o femminili.

Genderqueer

Termine riferito a quelle persone la cui identità di genere non si conforma alla concezione binaria del genere. Le persone genderqueer possono pensarsi sia come uomo che come donna (bigender, pangender); né come uomo né come donna (genderless, gender neutral, neutrois, agender); possono fluttuare tra i generi (genderfluid); o identificarsi in un terzo genere.

Genere

Il termine che si riferisce alle caratteristiche definite socialmente che distinguono il maschile dal femminile, vale a dire norme, ruoli e relazioni tra individui definiti come uomini e donne. Come costrutto sociale il genere varia da società a società e può cambiare nel tempo. Il termine "genere" non va confuso con il termine "sesso".

Genere assegnato alla nascita

Vedi "sesso assegnato alla nascita"

I

Identità di genere

Senso intimo e profondo di appartenere ad un genere, maschile, femminile o uno diverso. L'identità di genere può o meno corrispondere al sesso assegnato alla nascita o alle caratteristiche sessuali primarie o secondarie.

Identità sessuale

Espressione che indica una dimensione soggettiva e personale dell'essere sessuati che si costruisce nel tempo attraverso un processo dove si intrecciano fattori biologici, psichici, educativi e socioculturali. L'identità sessuale è costituita infatti da quattro fattori ovvero sesso biologico, identità di genere, espressione di genere e orientamento sessuale che si possono combinare in modi diversi.

Incongruenza di genere

Condizione caratterizzata da una significativa e persistente incongruenza tra identità di genere e sesso assegnato alla nascita. Questa definizione compare nell'ultima edizione della classificazione internazionale delle malattie (ICD-11), redatta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), ed è inclusa tra le condizioni correlate alla salute sessuale.

Intersex

Termine ombrello che sta ad indicare tutte quelle persone che presentano variazioni congenite cromosomiche, gonadiche e/o anatomiche dello sviluppo del sesso. Alcune di queste variazioni, che si presentano con caratteri genitali non attribuibili a quelli tipicamente considerati maschili o femminili, necessitano di approfondimenti medici affinché possa essere assegnato il sesso alla nascita.

Intersezionalità

Concetto solitamente utilizzato per descrivere il modo in cui le istituzioni oppressive (razzismo, sessismo, omo-lesbo-bi-transfobia, abilismo, xenofobia, classismo etc.) sono interconnesse tra loro e non possono venir esaminate separatamente l'una dall'altra.

L

Lesbica

Termine che indica una donna con orientamento sessuale di tipo omosessuale.

LGBT+

Acronimo di origine anglosassone usato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender. Il simbolo + viene aggiunto per comprendere altri gruppi di popolazione come le persone intersex, genderqueer, genderfluid, asessuali ecc.

LGBTQIA+, in cui ogni lettera indica una categoria precisa: L= lesbica; G= gay; B=bisessuale; T= transgender e transessuale; Q= queer; I= intersessuale, A=asessuale; += indica la possibilità di inglobare altre identità di genere e/o orientamenti sessuali, per rendere lista sempre più inclusiva.

M

Male to Female (MtF)

Persona a cui è stato assegnato alla nascita il sesso maschile e che ha modificato, sta modificando o desidera modificare il proprio corpo in direzione femminile. Nell'ottica di un linguaggio affermativo/inclusivo questa espressione andrebbe evitata in quanto pone enfasi sul sesso e non sul genere.

Manuale Diagnostico Statistico dei Disturbi Mentali

Il Manuale Diagnostico Statistico dei Disturbi Mentali (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM) rappresenta il principale strumento diagnostico e di classificazione dei disordini mentali riconosciuto a livello mondiale; viene elaborato dall'Associazione Americana di Psichiatria.

Microaggressione

Le microaggressioni sono espressioni verbali, atteggiamenti e comportamenti, intenzionali o non intenzionali, che comunicano messaggi ostili, dispregiativi, negativi, offese e insulti verso membri di gruppi sociali oppressi/marginalizzati.

Minority stress

Stress psicologico sperimentato dalle persone che fanno parte di un gruppo sociale di minoranza a causa del loro status sociale stigmatizzato; nel caso delle persone LGBT+ questo disagio può essere connesso a episodi di micro aggressioni, all'occultamento del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere, al carico emotivo e cognitivo legato al coming out. Tutti questi fattori contribuiscono a generare un accumulo di stress cronico che nel corso del tempo può compromettere la salute mentale e fisica delle persone LGBT+.

Misgendering

Termine che indica l'utilizzo di articoli, pronomi e desinenze non corrispondenti all'identità di genere di una persona.

N

Non binario

Espressione riferita a una concezione del genere che non rientra nelle tradizionali categorie maschile/femminile.

Norma di genere

Regole e abitudini percepite come socialmente riconosciute e/o dovute al genere di appartenenza, ad esempio abbigliamento, comportamento e così via.

Normativa di genere

Insieme di leggi e pratiche che legittimano e privilegiano coloro che vivono in modo comunemente considerato appropriato al genere assegnato alla nascita (maschile o femminile).

O

Omo-Lesbo-Bi-Transfobia

Espressione che si riferisce ad atteggiamenti, credenze e azioni negative esercitate nei confronti delle persone LGBT+. L'omo-lesbo-bi-transfobia può essere attuata su più livelli, da quello istituzionale mediante politiche e pratiche a quello individuale e personale. L'omo-lesbo-bi-transfobia può anche essere interiorizzata, quando le persone LGBT+ provano vergogna per la propria condizione, spesso autoisolandosi e autoescludendosi dalla vita di relazione o lavorativa. L'espressione omo-lesbo-bi-transnegatività può essere anche utilizzata come sinonimo.

Omosessuale

Una persona attratta emotivamente e/o sessualmente da persone dello stesso genere.

Orientamento Sessuale

Direzione del desiderio sessuale ed affettivo, cioè l'attrazione sessuale ed affettiva di una persona verso un'altra persona. L'orientamento sessuale è cosa distinta dal sesso biologico, dall'identità di genere e dall'espressione di genere.

Outing

Termine che indica la pratica di rivelare pubblicamente l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona senza il suo consenso. Questo termine non è sinonimo di coming out.

P

Pangender

Aggettivo usato per indicare una persona che vive in una molteplicità di generi simultanea. Può essere sperimentato un flusso/alternanza di genere.

Pansessuale

Termine usato per indicare una persona attratta sessualmente e/o emotivamente da persone di tutte le identità di genere e/o espressioni di genere. La pansessualità è spesso definita come la capacità di amare una persona indipendentemente dal suo genere.

Percorso di affermazione di genere

Percorso che porta una persona ad appartenere al genere in linea con l'identità di genere percepita. Questo percorso può includere: coming out verso la propria famiglia, amici e/o colleghi di lavoro; cambio del nome sui documenti; terapia ormonale e/o chirurgica (in quest'ultimo caso parliamo di "percorso medico di affermazione di genere").

Pride

Letteralmente orgoglio. Nell'uso comune è diventato il modo per indicare le marce e gli eventi che vengono organizzati per celebrare l'orgoglio della comunità LGBT+.

Q

Queer

Vedi "Genderqueer".

R

Riassegnazione chirurgica del sesso (RCS) o riassegnazione chirurgica del genere

Vedi "chirurgia affermativa di genere".

Rettificazione anagrafica

Con questo termine si fa riferimento a quanto nella legge numero 164/1982 viene definito "rettificazione di attribuzione di sesso" che avviene con la modifica dei dati personali, nome proprio e sesso assegnato alla nascita, nei registri dell'anagrafe a cui si è iscritti.

Ruolo di genere

Insieme di comportamenti e attitudini che sono riconosciuti socialmente e culturalmente come accettabili, appropriati o desiderabili sulla base del sesso assegnato alla nascita.

S

Sessismo

Ideologia che considera i rapporti tra i sessi solitamente a discapito del sesso femminile. Si tratta di una forma di discriminazione basata sulla presunta superiorità di un sesso (maschile) rispetto all'altro (femminile).

Sesso

Il sesso di un individuo è definito da un insieme di caratteristiche biologiche con le quali una persona nasce, per esempio i cromosomi sessuali (XY per i maschi e XX per le femmine), le gonadi (testicoli per i maschi e ovaie per le femmine), i genitali, gli ormoni sessuali. Una persona può nascere con caratteri sessuali maschili, femminili o più raramente non attribuibili a quelli tipicamente considerati maschili o femminili (persona intersex).

Sesso assegnato alla nascita

Per legge, alla nascita, a ogni individuo viene assegnato un sesso (maschile/femminile) sulla base dell'aspetto dei genitali esterni. Tradizionalmente l'assegnazione del sesso implica una assegnazione di genere (genere assegnato alla nascita).

Sesso biologico

Vedi "sesso".

Stigma

Attribuzione di qualità negative a una persona o gruppo di persone tali da declassarle a un rango sociale inferiore.

T**Terapia ormonale di affermazione di genere**

Trattamento a base di ormoni che, sotto stretto controllo medico, consentono di modificare il corpo rendendolo più simile a ciò che la persona sente di essere (ovvero alla sua identità di genere).

Trans

Abbreviazione per "transgender".

Transessuale

Il termine transessuale, oggi meno utilizzato, sta a indicare quelle persone transgender che decidono di modificare il proprio corpo attraverso trattamenti ormonali e/o chirurgici.

Transessualismo

Indica la condizione dell'essere transessuali con particolare enfasi sull'aspetto della militanza.

Transessualità

Termine che indica la condizione dell'essere transessuale.

Transgender

Termine che si riferisce a quelle persone la cui identità di genere e/o espressione di genere non sono quelle tipicamente associate al sesso assegnato alla nascita. Il termine transgender non dà alcuna indicazione circa l'orientamento sessuale. Il termine transgender dovrebbe sempre essere usato come aggettivo e non come sostantivo.

Transizione

Vedi "percorso di affermazione di genere".

Transizione sociale

Percorso attraverso il quale una persona decide di presentarsi con una espressione di genere in linea con la propria identità di genere, indipendentemente dall'aver iniziato un percorso medico di affermazione di genere.

Travestitismo

Vedi "cross dressing", il termine travestitismo è ormai considerato un termine offensivo che andrebbe assolutamente evitato.

Trigender

Termine che si riferisce all'identificarsi con tre identità di genere. Il significato del termine trigender è lo stesso del termine bigender, ma le identità di genere con cui la persona si identifica in tal caso sono tre.

Two Spirit

Espressione usata in alcuni gruppi nativi americani in riferimento a individui che si identificano con ruoli di genere sia maschili che femminili. Questa espressione può includere sia l'identità di genere sia l'orientamento sessuale. Ancora oggi, le persone Two Spirit godono di molto rispetto nelle loro comunità, dove assumono spesso un ruolo di guida spirituale. Il termine è molto diffuso in alcuni Paesi come il Canada, tanto da rientrare anche nell'acronimo LGBTQ2S+ (Lesbica, Gay, Bisessuale, Transgender, Queer e Two Spirit).

V

Varianza di genere

Espressione che si riferisce alla condizione di tutte quelle persone la cui identità di genere o espressione di genere differisce da ciò che è considerato comunemente appropriato per il genere assegnato alla nascita (maschile o femminile).

Variazioni delle caratteristiche del sesso (VSC)

Variazioni congenite cromosomiche, gonadiche e/o anatomiche dello sviluppo del sesso. Questa definizione è sempre più utilizzata nell'ambito delle scienze sociali, dell'attivismo e delle istituzioni internazionali in sostituzione della definizione disordini/differenze dello sviluppo del sesso tuttora di uso prevalente in ambito biomedico.

W

World Professional Association of Transgender Health (WPATH)

Precedentemente nota come Harry Benjamin International Gender Dysphoria Association, la World Professional Association of Transgender Health (Associazione Mondiale per la salute Transgender) è una organizzazione multidisciplinare, no profit, di professionisti impegnati nella tutela della salute e benessere delle persone transgender