



Co-funded by
the European Union

mucf

Myndigheten för ungdoms-
och civilsamhällsfrågor



PROUD AMBASSADORS

Training Handbook

sensus

 **THE Cube**
Entrepreneurship
Support & Education



pal network
Fighting discrimination and anti-Gypsyism

LEGEBITRA



Indice

Sommario	7
Introduzione	8
Modulo 1: Comprendere le identità e la terminologia LGBTQIA+	10
1.Introduzione.....	10
2.Obiettivi	11
3. Risultati di apprendimento	12
4.Teoria	13
5.Esercizi e Interazione	18
6.Conclusioni.....	21
Modulo 2: “Identificare e supportare le esperienze di non accettazione nei/delle giovani LGBTQIA+”	22
1.Introduzione.....	22
2. Obiettivi	23
3. Risultati di apprendimento	23
4. Teoria.....	24
5. Esercizi e interazione.....	25
6.Conclusioni.....	30
Modulo 3: Salute mentale – Valutazione e tecniche di sviluppo della resilienza	31
1. Introduzione	31
2. Obiettivi	31
3. Risultati di apprendimento	32
4.Teoria	32
5. Esercizi e interazione.....	37
6. Conclusioni.....	44



Modulo 4: Comunicazione Inclusiva e Competenze nel Linguaggio Anti-Pregiudizio	44
1.Introduzione.....	44
2.Obiettivi	45
3. Risultati di apprendimento	46
4.Teoria.....	47
5.Esercizi.....	50
6.Conclusioni.....	55
Modulo 5: Creare ambienti di lavoro inclusivi e LGBTQIA+ friendly	55
1 Introduzione	55
2.Obiettivi del modulo	56
3.Risultati di apprendimento	56
4 Teoria.....	56
5.Esercizi.....	66
5.Conclusioni.....	75
Modulo 6: Quadri giuridici e diritti dei giovani LGBTQIA+	75
1.Introduzione.....	75
2.Obiettivi	76
3.Risultati di apprendimento	76
4.Teoria.....	77
5. Esercizi e interazione.....	92
6.Conclusioni.....	100
Modulo 7. Creare spazi sicuri e inclusivi per i giovani LGBTQIA+	101
1. Introduzione al Modulo 7: Creare Spazi Sicuri e Inclusivi per giovani LGBTQIA+	101
2. Obiettivi	102
3. Risultati di apprendimento	102



4.Teoria.....	103
5.Esercizi e interazione	113
6.Conclusioni.....	117
Modulo 8: Strumenti pratici e tecniche di formazione innovative a supporto di giovani LGBTQIA+	118
1.Introduzione.....	118
2. Obiettivi	119
3.Risultati di apprendimento	119
4.Teoria.....	120
5.Esercizi	127
Risorse.....	130
Conclusioni.....	136

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor - MUCF. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Sommario

Il *Manuale di formazione Proud Ambassadors* è stato sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ “*Support of the Inclusion and Reporting of LGBTQIA+ Youth and their Mental Well-being in Europe – Proud Ambassadors*” (N. 2024-1-SE02-KA220-YOU-000250648), iniziativa europea finanziata nell'ambito del programma Erasmus +. Il progetto affronta le sfide affrontate dai giovani LGBTQIA+ in Europa, in particolare discriminazione, esclusione sociale e il loro impatto sul benessere mentale.

In risposta, il progetto mira a rafforzare le capacità degli/delle operatori/trici giovanili e degli/delle educatori/trici nel creare ambienti inclusivi, sicuri e di supporto, migliorando al contempo la visibilità e la segnalazione delle esperienze dei/delle giovani LGBTQIA+. Riunisce partner provenienti da Svezia, Grecia, Belgio, Italia e Slovenia, combinando competenze nel lavoro giovanile, nell'inclusione sociale e nel supporto alle persone LGBTQIA+.

Il progetto Proud Ambassadors riunisce un partenariato diversificato di organizzazioni provenienti da tutta Europa:

- Sensus (Svezia) – Partner capofila, una rete focalizzata sui diritti dei/delle cittadini/e, sulla salute e sul benessere.
- CUBE NGO (Grecia) – Istituto specializzato in imprenditorialità, sviluppo sociale e coesione.
- PAL Network (Belgio) – Rete europea che promuove l'inclusione e contrasta la discriminazione.
- Comune di Reggio Emilia (Italia) – Contribuisce attraverso il proprio Ufficio Pari Opportunità.
- Legebitra (Slovenia) – Organizzazione della società civile LGBTQIA+ che fornisce supporto culturale e psicosociale.

Questo manuale presenta una metodologia formativa strutturata che integra conoscenze teoriche con strumenti pratici e attività interattive. Organizzato in otto moduli, fornisce ai/alle professionisti/e le competenze, le conoscenze e gli approcci necessari per promuovere l'inclusione, applicare una comunicazione inclusiva e sostenere la salute mentale e il benessere dei/delle giovani LGBTQIA+.



Attraverso ricerca, formazione e strumenti pratici, il progetto sviluppa un quadro educativo completo volto a rafforzare le conoscenze, promuovere la comunicazione inclusiva e sostenere la resilienza in materia di salute mentale tra i/le giovani LGBTQIA+. Il manuale di formazione risultante fornisce ai/alle professionisti/e sia una comprensione teorica sia competenze pratiche per promuovere pratiche di lavoro giovanile inclusive in diversi contesti europei.

Introduzione

Il presente documento costituisce il “*Manuale di formazione Proud Ambassadors*”, sviluppato nell’ambito del progetto Erasmus+ “Support of the Inclusion and Reporting of LGBTQIA+ Youth and their Mental Well-being in Europe – Proud Ambassadors” (Supporto all’inclusione e alla segnalazione dei/delle giovani LGBTQIA+ e al loro benessere mentale in Europa) (2024-1-SE02-KA220-YOU-000250648). Il manuale combina conoscenze teoriche con strumenti pratici, esercizi e attività di apprendimento progettati sia per contesti di educazione formale sia non formale, con l’obiettivo di supportare operatori/trici giovanili, educatori/trici e professionisti/e che lavorano con giovani in tutta Europa.

Il progetto **Proud Ambassadors** è stato sviluppato in risposta alle persistenti sfide affrontate dai/dalle giovani LGBTQIA+ in tutta Europa, tra cui discriminazione, esclusione sociale e un aumento dei rischi legati alla salute mentale e al benessere. Nonostante i progressi nelle politiche per l’uguaglianza e nella sensibilizzazione sociale, molte persone giovani che si identificano come LGBTQIA+ continuano a incontrare ostacoli nei contesti educativi, lavorativi e nella partecipazione alla vita di comunità. Questi ostacoli si manifestano spesso attraverso stigma, episodi di bullismo, mancanza di accettazione e accesso limitato a sistemi di supporto inclusivi. Il progetto mira quindi a rafforzare le competenze di educatori/educatrici giovanili nel creare ambienti sicuri, inclusivi e di supporto per i/le giovani LGBTQIA+.

L’obiettivo generale del progetto Proud Ambassadors è sostenere l’inclusione sociale e il benessere psicologico dei/delle giovani LGBTQIA+ attraverso lo sviluppo di raccomandazioni politiche e la formazione di educatori/educatrici. Più nello specifico, il progetto intende mappare buone pratiche relative al sostegno ai/alle giovani LGBTQIA+, sviluppare un curriculum formativo completo per i/le professionisti/e del settore giovanile e creare opportunità di apprendimento sia sincrone che asincrone, che permettano agli operatori e alle operatrici di rafforzare competenze e conoscenze per un supporto efficace e consapevole delle persone giovani LGBTQIA+.



In questo contesto, la metodologia formativa presentata in questo manuale è stata sviluppata per fornire agli/alle educatori/educatrici competenze pratiche, abilità di comunicazione inclusiva e una comprensione più approfondita delle esperienze e dei bisogni dei/delle giovani LGBTQIA+. La metodologia integra conoscenze teoriche, approcci basati su evidenze e attività di apprendimento esperienziale, incoraggiando i/le partecipanti a riflettere sui propri atteggiamenti e sulle proprie pratiche professionali, sviluppando al contempo le competenze necessarie per promuovere ambienti giovanili inclusivi.

La metodologia sviluppata mira a:

- aumentare la consapevolezza e le conoscenze sulle identità LGBTQIA+, sulla terminologia e sulle esperienze di vita delle persone coinvolte;
- rafforzare la capacità degli/delle educatori/educatrici di riconoscere e affrontare discriminazione, esclusione e mancanza di accettazione vissute dai/dalle giovani LGBTQIA+;
- promuovere pratiche di comunicazione inclusiva e approcci anti-bias nei contesti di lavoro con i/le giovani;
- migliorare la comprensione della relazione tra inclusione sociale e benessere psicologico;
- fornire strumenti pratici e tecniche formative innovative a supporto di pratiche di educazione giovanile inclusive.

I materiali formativi, le basi teoriche, gli strumenti e le attività presentati in questo manuale sono pensati per offrire agli/alle educatori/educatrici risorse accessibili e operative, applicabili direttamente nella pratica professionale quotidiana. Attraverso attività interattive, esercizi di riflessione e apprendimento basato su casi studio, il manuale sostiene i/le partecipanti nello sviluppo sia di conoscenze sia di competenze pratiche per il supporto ai/alle giovani LGBTQIA+ in diversi contesti educativi e comunitari.

Nello specifico, nelle pagine seguenti, la metodologia formativa del progetto Proud Ambassadors e i relativi materiali vengono presentati attraverso un curriculum strutturato composto da otto moduli. Ogni modulo include un inquadramento teorico, obiettivi formativi, esercizi e strumenti pratici pensati per supportare educatori/educatrici nella creazione di ambienti inclusivi e di supporto per i/le giovani LGBTQIA+.

I moduli che compongono la metodologia formativa del progetto sono i seguenti:

1. **Modulo 1:** Comprendere le identità e la terminologia LGBTQIA+
2. **Modulo 2:** Identificare e sostenere le esperienze di non accettazione tra i/le giovani LGBTQIA+

3. **Modulo 3:** Salute mentale: valutazione e tecniche per la costruzione della resilienza
4. **Modulo 4:** Comunicazione inclusiva e competenze linguistiche anti-bias
5. **Modulo 5:** Creare ambienti di lavoro inclusivi e accoglienti per le persone LGBTQIA+
6. **Modulo 6:** Quadro normativo e diritti dei/delle giovani LGBTQIA+
7. **Modulo 7:** Creare spazi sicuri e inclusivi per i/le giovani LGBTQIA+
8. **Modulo 8:** Strumenti pratici e tecniche formative innovative per il supporto ai/alle giovani LGBTQIA+

In sintesi, il “Manuale di formazione Proud Ambassadors” si rivolge a insegnanti/formatori/formatrici/ricercatori e ricercatrici, con l’obiettivo di aiutarli/le a utilizzare direttamente i nuovi strumenti con i/le partecipanti del progetto Proud Ambassadors, fornendo informazioni su ciascun modulo, sulla metodologia utilizzata, oltre a esercizi pratici e altri materiali di supporto.

Modulo 1: Comprendere le identità e la terminologia LGBTQIA+

1.Introduzione

Il modulo “Comprendere le identità e la terminologia LGBTQIA+” costituisce una parte centrale del Curriculum formativo Proud Ambassadors nell’ambito del progetto. Questo modulo risponde all’urgente bisogno che educatori/educatrici e professionisti/e del lavoro giovanile in tutta Europa interagiscano con i/le giovani attraverso una comunicazione informata, rispettosa e inclusiva.

Nelle società europee, i/le giovani LGBTQIA+ continuano a sperimentare livelli significativi di discriminazione, esclusione sociale e disagio psicologico. Dati recenti dell’Agenzia dell’Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA, 2024) evidenziano che il 67% degli studenti e delle studentesse LGBTQIA+ ha subito insulti, minacce o derisioni a scuola a causa della propria identità, un aumento allarmante rispetto al 46% del 2019. Inoltre, il 36% delle persone LGBTQIA+ dichiara di aver subito discriminazioni nella vita quotidiana e il 14% ha sperimentato aggressioni fisiche o sessuali negli ultimi cinque anni. Analogamente, una ricerca pubblicata alla fine del 2024 (Euronews Health Study) ha rilevato che gli/le studenti LGBTQIA+ hanno una probabilità tre volte maggiore di manifestare sintomi depressivi gravi rispetto ai coetanei e alle coetanee eterosessuali e cisgender. Questi dati evidenziano una chiara connessione tra linguaggio, stigma e benessere psicologico. La mancanza di comunicazione inclusiva contribuisce spesso all’invisibilizzazione, al ritiro sociale e a una ridotta propensione alla richiesta di aiuto tra i/le giovani LGBTQIA+.

2. Obiettivi

In risposta a queste sfide, questo modulo fornisce ai/alle partecipanti conoscenze di base e strumenti pratici per comprendere la diversità all'interno dello spettro LGBTQIA+, utilizzare una terminologia inclusiva e applicare pratiche di comunicazione rispettose e inclusive. In questo modo, educatori/educatrici saranno meglio preparati/e a sostenere ambienti sicuri e di supporto, capaci di promuovere il benessere psicologico e l'inclusione sociale dei/delle giovani LGBTQIA+. Il modulo si allinea direttamente con l'obiettivo generale del progetto Proud Ambassadors di sostenere l'inclusione sociale e la salute mentale, contribuendo in particolare a:

Obiettivo 1: Definire ed esplicitare correttamente i principali termini e concetti associati allo spettro LGBTQIA+, inclusi orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere e caratteristiche sessuali, utilizzando un linguaggio aggiornato e inclusivo.

Obiettivo 2: Applicare un linguaggio inclusivo nei contesti professionali e sociali, sostituendo termini obsoleti, stigmatizzanti o patologizzanti con alternative rispettose e affermative.

Obiettivo 3: Riconoscere il ruolo del linguaggio e della comunicazione nel plasmare inclusione, identità e benessere psicologico, e valutare come pratiche inclusive possano ridurre lo stigma e rafforzare la fiducia tra i/le giovani LGBTQIA+.

Obiettivo 4: Identificare e analizzare i fattori intersezionali che influenzano le esperienze dei/delle giovani LGBTQIA+, in particolare di coloro che vivono molteplici forme di discriminazione (ad esempio etnia, disabilità, migrazione).

Obiettivo 5: Sviluppare competenze nell'uso di tecniche di comunicazione inclusiva attraverso attività interattive, riflessione sui risultati di apprendimento e co-creazione di strategie per un lavoro educativo giovanile inclusivo.

Completando questo modulo, i/le partecipanti impareranno a identificare e spiegare i principali concetti e termini relativi a orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere e caratteristiche sessuali, ad applicare un linguaggio inclusivo e di supporto nei contesti professionali e sociali, a riconoscere e affrontare le discriminazioni intersezionali e a sviluppare maggiore sicurezza nel guidare altre persone verso pratiche più inclusive.

Metodologia

Questo modulo adotta un approccio misto, che combina **metodi centrati sul/la discente e metodologie di apprendimento attivo**, al fine di garantire un



apprendimento significativo e applicabile alla pratica. Attraverso la partecipazione attiva e l'apprendimento basato su scenari, i/le partecipanti passano dalla comprensione teorica allo sviluppo di competenze pratiche nella comunicazione inclusiva.

Ogni attività incoraggia i/le discenti a sviluppare pensiero critico, condividere esperienze e applicare le conoscenze a contesti reali, sostenendo la consapevolezza di sé e la fiducia nelle proprie competenze.

L'approccio centrato sul/lla discente pone le prospettive e le esperienze dei/delle partecipanti al centro del processo formativo, mentre la componente attiva consente di "imparare facendo" attraverso attività come l'abbinamento di termini, la valutazione dell'uso del linguaggio, la scelta di risposte inclusive, l'analisi di affermazioni vere o false e la decostruzione di miti e stereotipi.

Questa combinazione garantisce che l'apprendimento sia allo stesso tempo significativo e applicabile, fornendo a educatori/educatrici gli strumenti e la sensibilità necessari per promuovere uguaglianza e riconoscimento nella propria pratica professionale. Inoltre, consente ai/alle partecipanti non solo di acquisire una comprensione teorica delle identità e della terminologia LGBTQIA+, ma anche di sviluppare fiducia e competenze pratiche per applicare un linguaggio e una comunicazione inclusivi nei contesti professionali reali.

3. Risultati di apprendimento

Risultato di apprendimento 1: I/le partecipanti dimostrano comprensione della terminologia principale e sviluppano sicurezza nell'uso di un linguaggio inclusivo.

Risultato di apprendimento 2: I/le partecipanti sono in grado di distinguere tra terminologia obsoleta e terminologia inclusiva e sono pronti/e a modellare pratiche di comunicazione inclusiva.

Risultato di apprendimento 3: I/le partecipanti applicano tecniche di comunicazione inclusiva ed esprimono rispetto per l'autodeterminazione e l'autoidentificazione delle persone.

Risultato di apprendimento 4: I/le partecipanti comprendono l'intersezionalità come strumento pratico per il lavoro educativo con i/le giovani, sono in grado di identificare forme intersecanti di discriminazione e applicano questa consapevolezza per progettare strategie di supporto eque e rispondenti ai bisogni.

Risultato di apprendimento 5: I/le partecipanti sono in grado di contrastare la disinformazione attraverso conoscenze basate su evidenze.



4. Teoria

Comprendere le identità LGBTQIA+ e l'uso di un linguaggio inclusivo è fondamentale per costruire contesti in cui tutti/e i/le giovani si sentano rispettati/e, valorizzati/e e al sicuro. Nel lavoro educativo con i/le giovani, il linguaggio e la terminologia influenzano il modo in cui le persone si identificano e vengono identificate dagli altri. La conoscenza teorica di orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere e caratteristiche sessuali costituisce la base per una pratica inclusiva. Questa sezione introduce i/le partecipanti ai principali concetti, ai quadri di riferimento e alle evidenze scientifiche che orientano la comunicazione inclusiva e promuovono il benessere psicologico. Integrando la ricerca attuale e gli standard internazionali sui diritti umani, la componente teorica consente ai/alle partecipanti di sviluppare chiarezza concettuale e sensibilità culturale. Attraverso questa comprensione, educatori/educatrici possono utilizzare un linguaggio che riconosca e valorizzi le diverse identità, contrastare stereotipi e sostenere la partecipazione equa dei/delle giovani LGBTQIA+ nei contesti educativi e comunitari.

4.1 Lo spettro delle identità LGBTQIA+

Comprendere lo spettro delle identità LGBTQIA+ rappresenta il primo passo per costruire contesti inclusivi nel lavoro educativo con i/le giovani. L'acronimo LGBTQIA+ rappresenta Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer, Intersex e Asessuali, mentre il segno "+" riconosce la diversità di ulteriori identità che esistono oltre l'acronimo, come ad esempio persone panessuali, demisessuali, persone non binarie e gender-fluid / di genere fluido. Le definizioni dei principali termini Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Non-binarie, Intersessuali, Asessuali, Queer, Pansessuali, Orientamento sessuale ed Ermafrodita sono le seguenti:

-Lesbica: una donna che sperimenta attrazione emotiva, romantica e/o sessuale prevalentemente verso altre donne. Il termine "lesbica" può essere utilizzato da donne e persone non binarie che si identificano con un'attrazione verso persone dello stesso genere. L'autodeterminazione è fondamentale, poiché ogni persona definisce la propria orientazione.

(Fonte: ILGA-Europe, 2024; FRA LGBTIQ Survey III, 2024; GLAAD Media Reference Guide, 11th ed., 2023)

-Gay: una persona che sperimenta attrazione emotiva, romantica e/o sessuale prevalentemente verso persone dello stesso genere. Il termine è spesso utilizzato per descrivere uomini attratti da altri uomini, ma può anche essere usato come categoria più ampia per indicare l'attrazione verso persone dello stesso genere.

(Fonte: FRA, 2024; WHO, 2022; GLAAD, 2023)



-Bisessuale: una persona che sperimenta attrazione emotiva, romantica e/o sessuale verso più di un genere. Questo può includere attrazione verso persone dello stesso genere e verso persone di generi diversi, non necessariamente allo stesso tempo o con la stessa intensità.

(Fonte: UNESCO, 2023; ILGA-Europe, 2024; GLAAD, 2023)

-Transgender (Trans): termine ombrello per le persone la cui identità di genere differisce dal sesso loro assegnato alla nascita. “Transgender” è un’identità, non una condizione medica; non tutte le persone trans scelgono o hanno accesso a un percorso di transizione medica. Il termine deve essere utilizzato come aggettivo (“persone transgender”, non “i transgender”).

(Fonte: WHO, ICD-11, 2022; FRA, 2024; ILGA-Europe, 2024)

-Non-binary (non binario/a): una persona la cui identità di genere non rientra nelle categorie tradizionali di maschile o femminile. Le persone non binarie possono identificarsi come entrambi i generi, come nessuno dei due, oppure come una combinazione di generi. Questa identità è molto diversificata e può includere termini correlati come genderqueer o genderfluid (genere fluido).

(Fonte: ILGA-Europe, 2024; UNESCO GEM Report, 2023; GLAAD, 2023)

-Intersex (intersessuale): termine ombrello per le persone nate con caratteristiche sessuali fisiche (come cromosomi, ormoni o anatomia) che non rientrano nelle tipiche definizioni dei corpi maschili o femminili. Le variazioni intersessuali sono forme naturali della diversità umana. L’intersessualità è distinta dall’identità di genere e dall’orientamento sessuale.

(Fonte: ILGA World, Intersex Legal Mapping Report, 2023; WHO, 2022; FRA, 2024)

-Asessuale: una persona che sperimenta poca o nessuna attrazione sessuale verso altre persone. L’asessualità esiste su uno spettro e le persone asessuali possono comunque provare attrazione romantica (ad esempio eteroromantica, biromantica). L’asessualità è un orientamento sessuale valido, non una patologia né una scelta.

(Fonte: UNESCO, 2023; ILGA-Europe, 2024; GLAAD, 2023)

-Queer: termine ombrello che può includere le persone la cui orientazione sessuale, identità di genere o espressione di genere si discosta dalle norme sociali. Storicamente utilizzato come insulto, il termine “queer” è stato riappropriato da molte persone della comunità LGBTQIA+ come termine positivo e inclusivo. Tuttavia, dovrebbe essere utilizzato solo in caso di autoidentificazione o quando le persone dichiarano di sentirsi a proprio agio con questo termine.

(Fonte: FRA, 2024; ILGA-Europe, 2024; GLAAD, 2023)



-Pansessuale: una persona che sperimenta attrazione emotiva, romantica e/o sessuale verso le persone indipendentemente dall'identità di genere o dal sesso. Le persone pansessuali possono essere attratte da individui di tutti i generi o espressioni di genere. Il termine sottolinea un approccio inclusivo che va oltre le categorie binarie di genere.

(Fonte: ILGA-Europe, 2024; UNESCO, 2023; GLAAD, 2023)

-Orientamento sessuale: si riferisce al modello duraturo di attrazione emotiva, romantica o sessuale di una persona verso individui di uno specifico genere o di più generi. Questo comprende una vasta gamma di orientamenti, tra cui, ma non solo:

- **Eterosessuale:** attrazione verso persone di genere opposto.
- **Omosessuale:** attrazione verso persone dello stesso genere.
- **Bisessuale:** attrazione verso persone sia dello stesso genere sia di generi diversi.
- **Asessuale:** assenza o presenza molto limitata di attrazione sessuale verso altre persone.

(Fonte: World Health Organization (WHO))

-Ermafrodita: il termine “ermafrodita” veniva storicamente utilizzato per riferirsi a persone che possedevano sia organi riproduttivi maschili sia femminili. Tuttavia, questo termine è oggi considerato obsoleto e inappropriato quando riferito agli esseri umani, poiché è fuorviante e può contribuire a rafforzare lo stigma.

(Fonte: Intersex Society of North America (ISNA))

Ogni identità all'interno di questo spettro rappresenta un modo unico di vivere sé stessi in relazione al genere, alla sessualità e al corpo. Secondo l'*Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali* (FRA, 2024), la comprensione di queste distinzioni è fondamentale per costruire fiducia e sicurezza psicologica negli spazi giovanili, poiché etichettare in modo scorretto o fare supposizioni può portare a sentimenti di alienazione o al ritiro sociale tra i/le giovani LGBTQIA+.

I **principali componenti** dell'identità includono:

- **Orientamento sessuale:** verso chi una persona prova attrazione emotiva, romantica o sessuale (ad esempio lesbica, gay, bisessuale, pansessuale).
- **Identità di genere:** il senso interno e profondamente sentito di una persona di essere uomo, donna, entrambi, nessuno dei due o un genere diverso (ad esempio transgender, non binario/a).



- **Espressione di genere:** il modo in cui una persona esprime esternamente il proprio genere attraverso comportamento, abbigliamento, acconciatura o voce.
- **Caratteristiche sessuali:** attributi biologici come cromosomi, ormoni e anatomia, che variano tra le persone e possono non rientrare nelle definizioni binarie di maschile o femminile.

Un concetto fondamentale è che l'identità è autodeterminata. Educatori/educatrici non dovrebbero mai imporre etichette, ma piuttosto porre domande aperte, come ad esempio: “Come preferisci che mi rivolga a te?” oppure “Quali pronomi utilizzi?”. Rispettare l'autodefinizione della persona rafforza l'autonomia e la dignità individuale.

L'*Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 2022)* sottolinea che riconoscere e affermare l'identità delle persone e utilizzare una terminologia accurata migliora in modo significativo gli esiti di salute mentale tra i/le giovani LGBTQIA+. Le ricerche mostrano che, quando le identità dei/delle giovani vengono validate, essi/e riportano livelli più bassi di ansia e depressione e livelli più alti di partecipazione scolastica e resilienza.

È importante inoltre evidenziare che miti persistenti e disinformazione contribuiscono allo stigma, alla discriminazione e a una comprensione distorta delle identità LGBTQIA+. Chiarire tali miti attraverso evidenze scientifiche è fondamentale per creare ambienti inclusivi. L'*Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS, 2022)* e la *FRA (2024)* confermano che essere LGBTQIA+ non è né un disturbo né una scelta, ma una naturale espressione della diversità umana.

Un mito è che tutte le persone transgender desiderino o debbano sottoporsi a interventi chirurgici. L'identità di genere non è determinata da un percorso di transizione medica; alcune persone transgender scelgono di intraprendere interventi medici, mentre altre no, e tutte meritano rispetto indipendentemente dalle proprie scelte mediche (OMS, ICD-11, 2022). Un'altra credenza errata è che le persone intersessuali siano rare; in realtà, circa l'1,7% della popolazione nasce con caratteristiche intersessuali, una percentuale paragonabile a quella delle persone con capelli rossi (ILGA World, 2023).

Il linguaggio inclusivo e una comunicazione di supporto hanno effetti misurabili sul benessere psicologico. Il modello dello stress di minoranza (Meyer, 2023) mostra che il riconoscimento e la validazione riducono ansia, depressione e stress nelle persone LGBTQIA+. Al contrario, l'esposizione al rifiuto o al misgendering aumenta i fattori di rischio per la salute mentale.



Altri miti, come l'idea che chiedere i pronomi sia irrispettoso o che il “coming out” sia un evento unico, riflettono una comprensione limitata. In realtà, condividere i pronomi è un gesto di rispetto e inclusione, e il coming out avviene spesso più volte nel corso della vita, in diversi contesti, mentre le persone si muovono in ambienti nuovi.

4.2 Linguaggio inclusivo e comunicazione rispettosa

Il linguaggio è uno degli strumenti più potenti per creare contesti inclusivi. La comunicazione inclusiva si riferisce all'uso intenzionale di parole ed espressioni che affermano e rispettano identità diverse. Il Rapporto Globale di Monitoraggio dell'Educazione dell'UNESCO (2023) evidenzia che politiche di linguaggio inclusivo nei contesti educativi migliorano la partecipazione e la sicurezza degli/delle studenti marginalizzati/e, in particolare dei/delle giovani LGBTQIA+.

L'uso del linguaggio inclusivo si basa su tre principi fondamentali: rispetto, accuratezza e apertura all'apprendimento. Il rispetto significa utilizzare nomi e pronomi coerenti con l'identità della persona. L'accuratezza richiede di mantenersi aggiornati/e sulla terminologia attuale. L'apertura implica la disponibilità a imparare dagli errori e ad aggiornare il proprio linguaggio man mano che le comunità evolvono.

Una delle espressioni più concrete dell'inclusività è chiedere e utilizzare correttamente i pronomi. Ad esempio, presentarsi indicando i propri pronomi (“Ciao, sono ... e uso il pronome loro”) normalizza questa pratica e comunica rispetto. Se una persona condivide pronomi diversi da quelli inizialmente presunti, educatori/educatrici dovrebbero riconoscerli con rispetto e utilizzarli in modo coerente. Il misgendering o l'uso di termini obsoleti può causare danno e compromettere la fiducia.

Un'altra dimensione del linguaggio inclusivo è evitare le supposizioni. Non tutte le persone non binarie utilizzano il pronome loro e non tutte le persone attratte da più generi si identificano come bisessuali. In caso di dubbio, è opportuno chiedere in modo rispettoso oppure rispecchiare il linguaggio utilizzato dalla persona stessa.

4.3 Intersezionalità ed esperienze vissute

L'intersezionalità è un quadro teorico che aiuta a spiegare come diversi aspetti dell'identità di una persona - come genere, orientamento sessuale, etnia, classe sociale, religione, status migratorio o disabilità - si combinino tra loro generando esperienze uniche di discriminazione o di privilegio. Il termine è stato introdotto per la prima volta dalla giurista Kimberlé Crenshaw (1989) per descrivere come i sistemi di oppressione (come razzismo e sessismo) non agiscano separatamente,



ma si intersechino tra loro. Nel contesto dei/delle giovani LGBTQIA+, l'intersezionalità mostra come le persone che appartengono a più gruppi marginalizzati possano affrontare barriere multiple e sovrapposte all'inclusione, alla sicurezza e al benessere.

Ad esempio, una persona LGBTQIA+ rifugiata può subire xenofobia, omofobia e barriere linguistiche, mentre un/a giovane transgender Rom può incontrare razzismo nella società maggioritaria e transfobia all'interno della propria comunità. La FRA (2024) e ILGA-Europe (2024) riportano che le persone con identità marginalizzate intersecanti sperimentano più frequentemente episodi di bullismo, esclusione e ostacoli nell'accesso a servizi sanitari o educativi. L'intersezionalità consente quindi a educatori/educatrici di andare oltre le identità a asse singolo e di progettare interventi equi e sensibili al contesto.

Contrariamente a una credenza diffusa, l'intersezionalità non si limita alle donne nere o alle sole situazioni di svantaggio, ma evidenzia anche resilienza, solidarietà comunitaria e capacità di azione (*European Youth Forum*, 2023). Un lavoro educativo efficace richiede competenza culturale, riconoscendo che uguaglianza non significa uniformità. Trattare tutte le persone allo stesso modo può ignorare svantaggi strutturali; una pratica inclusiva mira invece all'equità, adattando il supporto ai bisogni diversi.

L'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA, 2024) e ILGA-Europe (2024) sottolineano che le disuguaglianze intersezionali contribuiscono a livelli più elevati di discriminazione, molestie e difficoltà legate alla salute mentale tra i/le giovani LGBTQIA+. Il lavoro educativo inclusivo richiede quindi un approccio contestuale e individualizzato, riconoscendo che nessuna singola identità definisce l'esperienza di una persona.

Secondo lo *European Youth Forum* (2023), adottare una prospettiva intersezionale nel lavoro educativo rafforza l'uguaglianza, la competenza culturale e la fiducia. Educatori/educatrici sono incoraggiati/e ad ascoltare attivamente, evitare supposizioni e adattare le strategie di supporto alla realtà vissuta da ciascun/a giovane. L'intersezionalità evidenzia inoltre resilienza e punti di forza: molti/e giovani LGBTQIA+ sviluppano competenze di coping e legami comunitari solidi proprio nel navigare identità multiple e complesse.

5. Esercizi e Interazione

5.1 Esercizio 1: Abbinamento identità

Obiettivo: promuovere la comprensione dei principali termini LGBTQIA+ attraverso un'attività di abbinamento tra concetti e definizioni corrette.



Attività di abbinamento: i/le partecipanti ricevono i termini (LGBTQIA+, Lesbica, Gay, Bisessuale, Transgender, Non-binary, Intersessuale, Asessuale, Queer, Pansessuale, vedi sezione 4.1) e le definizioni separate. Devono associare ogni termine alla definizione corretta.

5.2 Esercizio 2: Controllo del linguaggio

Obiettivo: aumentare la consapevolezza sull'uso di un linguaggio inclusivo rispetto a quello obsoleto. Attività sui termini obsoleti o inclusivi: i/le partecipanti devono identificare se le seguenti espressioni sono obsolete o inclusive:

“Preferenza sessuale” - “Orientamento sessuale”

“Ermafrodita” - “Persona intersessuale”

“I transgender” - “Persone transgender”

“Nato/a nel corpo sbagliato” - “Affermare la propria identità di genere”

“Signore e signori” - “Tutte le persone”

5.3 Esercizio 3: Pratica sui pronomi

Obiettivo: sviluppare familiarità e sicurezza nell'uso corretto dei pronomi. Attività “Scegli la risposta corretta”: leggi ogni domanda e seleziona l'opzione corretta (A o B).

1. Come dovresti presentarti includendo i tuoi pronomi? A) “Ciao, mi chiamo Alex e uso il pronome loro” B) “Ciao, mi chiamo Alex.”
2. Qualcuno si riferisce a te utilizzando il pronome sbagliato. Qual è il modo migliore per rispondere? A) “In realtà, uso il pronome lei” B) “Non fa niente, è ok.”
3. Come dovresti correggere in modo gentile qualcuno che usa il pronome sbagliato per te? A) “In realtà, uso il pronome loro” B) “Sì, è corretto.”
4. Stai incontrando nuove persone. Quale presentazione è inclusiva e chiara? A) “Ciao, sono Jordan e uso il pronome lui” B) “Ciao, sono Jordan.”
5. Noti che qualcuno ha usato il pronome sbagliato in una conversazione. Come puoi rispondere in modo rispettoso? A) “In realtà uso il pronome lui. Grazie per usarlo.” B) Ignorare e continuare la conversazione.
6. Durante una presentazione di gruppo, quale approccio è corretto? A) “Ciao, mi chiamo Casey e uso il pronome lei” B) “Ciao, sono Casey.”
7. Qualcuno usa ripetutamente il pronome sbagliato. Come puoi affrontare la situazione in modo rispettoso? A) “In realtà uso il pronome loro. Apprezzerai se li usassi d'ora in avanti.” B) “Sì, è corretto.”



5.4 Esercizio 4: Vero o falso

Attività Vero o Falso: i/le partecipanti dovranno identificare se le seguenti affermazioni sono corrette (vero) o scorrette (falso).

1. “L’intersezionalità si applica solo alle donne nere.” → Falso
2. “Un/a giovane rifugiato/a LGBTQIA+ può affrontare sia xenofobia che omofobia.” → Vero
3. “Tutti/e i/le giovani LGBTQIA+ condividono le stesse sfide e gli stessi bisogni.” → Falso
4. “L’intersezionalità si concentra solo sugli svantaggi, non sui punti di forza.” → Falso
5. “Un/a adolescente transgender Rom può subire discriminazioni sia dall’esterno che all’interno della propria comunità.” → Vero
6. “La competenza culturale non è necessaria se trattiamo tutte le persone allo stesso modo.” → Falso
7. “L’intersezionalità aiuta educatori/educatrici a progettare strategie di supporto più inclusive ed efficaci.” → Vero

5.5 Esercizio 5: Quiz mito o fatto

Obiettivo: eliminare i pregiudizi e promuovere una comprensione basata su dati ed evidenze reali.

Attività: I/le partecipanti devono leggere ogni affermazione e decidere se è un Mito o un Fatto.

- “Tutte le persone transgender vogliono o devono sottoporsi a interventi chirurgici.” → **Mito**
- “Le persone intersessuali sono molto rare.” → **Mito**
- “L’uso di un linguaggio inclusivo può migliorare gli esiti di salute mentale.” → **Fatto**
- “Essere LGBTQIA+ è un disturbo mentale.” → **Mito**
- “Chiedere i pronomi di una persona è irrispettoso.” → **Mito**
- “Il coming out è un evento unico nella vita.” → **Mito**
- “La comunicazione inclusiva è utile a tutte le persone, non solo alle persone LGBTQIA+.” → **Fatto**

Suggerimenti per attività di follow-up



Per approfondire l'apprendimento e sostenere pratiche inclusive anche oltre il modulo, i/le partecipanti sono incoraggiati/e a svolgere attività di follow-up che estendano la riflessione e l'applicazione pratica. Le azioni suggerite includono l'organizzazione di workshop per condividere strategie di linguaggio inclusivo all'interno delle proprie organizzazioni, la revisione della terminologia utilizzata nei materiali dei programmi giovanili per garantire un linguaggio inclusivo e di supporto, oppure la creazione di una breve campagna di sensibilizzazione dedicata alla valorizzazione delle identità LGBTQIA+ nelle comunità locali o nelle scuole. I/le partecipanti possono inoltre attivare forum online per discutere sfide e successi nell'applicazione della comunicazione inclusiva, scambiare risorse e co-sviluppare soluzioni per questioni emergenti. Si raccomanda anche la formazione professionale continua attraverso webinar e la lettura di ricerche aggiornate di ILGA-Europe o della FRA, al fine di mantenere le conoscenze attuali e coerenti con l'evoluzione del linguaggio e dei bisogni delle comunità.

6. Conclusioni

Questo modulo ha fornito a educatori/educatrici le conoscenze, la consapevolezza e le competenze necessarie per comprendere e utilizzare una terminologia LGBTQIA+ inclusiva. Attraverso l'esplorazione dello spettro delle identità, l'apprendimento dei principi della comunicazione affermativa e l'analisi dei fattori intersezionali che influenzano le esperienze individuali, i/le partecipanti hanno acquisito competenze per creare spazi sicuri, di supporto ed equi per tutti/e i/le giovani. La combinazione di teoria ed esercitazioni pratiche ha sostenuto sia la comprensione sia la fiducia nell'applicazione, fornendo ai/alle partecipanti gli strumenti per contrastare linguaggi obsoleti, affrontare le misconcezioni e modellare pratiche inclusive. Infine, la capacità di comunicare in modo rispettoso e accurato su genere e sessualità contribuisce direttamente al benessere psicologico, al senso di appartenenza e all'empowerment dei/delle giovani LGBTQIA+. Attraverso la riflessione e la pratica continua, i/le partecipanti agiranno come ambasciatori/ambasciatrici di inclusione, dignità ed equità nelle proprie comunità.

Modulo 2: “Identificare e supportare le esperienze di non accettazione nei/delle giovani LGBTQIA+”

1. Introduzione

In tutta Europa, molti/e giovani LGBTQIA+ continuano a vivere esperienze di **non accettazione**, che vanno da forme sottili di esclusione fino a discriminazione esplicita e violenza. Sebbene gli atteggiamenti sociali siano migliorati, il **sondaggio FRA LGBTIQ** (2023) mostra che la non accettazione rimane diffusa: il **70%** delle persone tra i 15 e i 17 anni ha subito molestie motivate dall'odio



nell'ultimo anno, e **due terzi** sono stati/e vittime di bullismo o derisione a scuola perché (percepiti/e come) LGBTIQ, mentre solo il **4%** si è dichiarato “molto aperto/a” riguardo alla propria identità. Il **53%** dei/delle giovani LGBTQIA+ ha riportato discriminazioni in almeno un ambito della vita e il **67%** ha subito bullismo o molestie a scuola.

Le persone più colpite includono **giovani trans, intersessuali e gender-diverse**, così come coloro che provengono da **contesti etnici, religiosi o socioeconomici svantaggiati** (FRA, 2024).

Tali esperienze di non accettazione portano spesso a **difficoltà legate alla salute mentale, autocensura, isolamento e ostacoli nel percorso educativo**, limitando la possibilità dei/delle giovani di vivere e apprendere in modo sicuro e autentico.

È però altrettanto importante **evitare di presumere che una persona sia queer o che stia vivendo esperienze di oppressione sulla base dell'aspetto, del comportamento o del background**. Non tutte le persone LGBTQIA+ sono visibilmente queer e non tutte le persone marginalizzate affrontano le stesse sfide; fare supposizioni può cancellare le esperienze individuali e rafforzare stereotipi. Ogni persona ha un'identità e un percorso di vita unici, e solo essa può definire e raccontare le proprie esperienze. Fare supposizioni comporta il **rischio di incomprensioni, alienazione o danno**, anche quando le intenzioni sono positive. I/le professionisti/e dovrebbero invece adottare un **approccio basato su apertura, curiosità e rispetto**, ponendo domande con sensibilità quando necessario e lasciando alle persone lo spazio per autoidentificarsi e condividere le proprie esperienze nei propri tempi e modi. Questo approccio favorisce la fiducia, sostiene l'autonomia e garantisce che gli interventi **rispondano ai bisogni reali, piuttosto che a percezioni o preconcetti**.

Il modulo si concentra quindi sul rafforzare la capacità di riconoscere le esperienze di non accettazione vissute dai/dalle giovani queer, evitando al contempo di fare supposizioni e ponendo al centro l'ascolto delle persone.

2. Obiettivi

Questo modulo formativo fornisce a professionisti/e (educatori/educatrici, insegnanti, assistenti sociali, professionisti/e della salute mentale e altri/e) le competenze per:

- riconoscere le forme, sia sottili che esplicite, di esclusione e non accettazione che colpiscono i/le giovani LGBTIQ+;



- comprendere e riconoscere come le identità intersezionali (come genere, etnia, religione, disabilità o classe sociale) possano amplificare i rischi di esclusione;
- acquisire familiarità con ricerche e dati di base sulle esperienze di esclusione dei/delle giovani LGBTQIA+ nell'Unione Europea;
- esplorare la differenza tra risposte svalutanti e risposte di supporto, imparando a intervenire in modo appropriato ed etico, sostenendo i/le giovani senza fare supposizioni sulla loro identità o esperienza;
- valutare il livello di accoglienza e inclusività della propria organizzazione e analizzare come migliorarlo;
- promuovere il cambiamento istituzionale, individuando azioni concrete a diversi livelli per aumentare l'inclusività nel proprio contesto professionale e favorire ambienti accoglienti e affermativi per tutti/e i/le giovani.

3. Risultati di apprendimento

Al termine di questo modulo, i/le partecipanti saranno in grado di:

- definire e distinguere tra forme manifeste, implicite e strutturali di non accettazione;
- identificare i fattori di rischio intersezionali che contribuiscono all'esclusione e alla vittimizzazione;
- conoscere le basi delle ricerche e dei dati relativi alle esperienze di esclusione dei/delle giovani LGBTQIA+ nell'Unione Europea;
- apprendere come rispondere in modo supportivo ai racconti di non accettazione dei/delle giovani LGBTQIA+, evitando al contempo di fare supposizioni sulle loro esperienze;
- implementare cambiamenti che aumentino il livello di accoglienza e inclusività all'interno della propria organizzazione;
- progettare e promuovere interventi pratici e politiche che rafforzino l'accettazione e la sicurezza dei/delle giovani LGBTQIA+.

4. Teoria

4.1 Termini e concetti chiave

LGBTQIA+: termine ombrello che comprende orientamenti sessuali, identità di genere, espressioni di genere e caratteristiche sessuali.

Non accettazione: atteggiamenti, azioni o strutture che rifiutano, escludono o invalidano l'identità di una persona.

- *Manifesta (overt):* molestie verbali, esclusione, bullismo.



- *Sottile (covert)*: ignorare o cancellare le identità, misgendering, presupporre l'eteronormatività.
- *Strutturale*: mancanza di politiche di tutela, accesso diseguale alle risorse.

Intersezionalità (Crenshaw, 1989): quadro teorico che riconosce come le persone sperimentino forme stratificate di discriminazione e privilegio in base a identità che si intersecano (ad esempio essere sia una persona trans che Rom, oppure lesbica e con disabilità).

Principio di autoidentificazione: l'identità di una persona è definita da ciò che essa dichiara, non da supposizioni esterne basate su come viene percepita. I/le professionisti/e devono evitare di etichettare i/le giovani (sia con identità queer sia cis- ed eteronormative, così come in relazione ad altre condizioni personali) a meno che e fino a quando non si auto-rivelino.

4.2 Evidenze a livello UE sulla non accettazione

Bullismo e molestie

- Circa il **67%** delle persone LGBTQIA+ intervistate in Europa **ha subito prese in giro, bullismo o molestie a scuola** a causa della propria identità (FRA, 2024).
- **I/le giovani trans e non binari/e** riportano i livelli più alti di **esclusione scolastica e di assenteismo** legati alla paura del bullismo.
- In molti Stati membri dell'UE, le **politiche contro il bullismo anti-LGBTQIA+ sono assenti o applicate in modo incoerente**.

Sicurezza e violenza

- Quasi 1 giovane LGBTIQ+ su 7 nell'UE ha subito aggressioni fisiche o sessuali negli ultimi cinque anni.
- Il 73% di coloro che hanno subito molestie motivate dall'odio evita determinati luoghi per paura di essere aggredito/a (FRA, 2024).

Impatti sulla salute mentale

- I/le giovani LGBTQIA+ riportano livelli significativamente più elevati di depressione, ansia e ideazione suicidaria rispetto ai/alle coetanei/e non LGBTQIA+.
- La mancanza di accettazione è fortemente correlata a comportamenti autolesivi e all'uso di sostanze tra i/le giovani (ILGA-Europe, 2023).

Divulgazione e apertura

- Solo una piccola minoranza di giovani europei/e è "completamente aperta" riguardo alla propria identità. La paura del rifiuto da parte della famiglia o dei/delle pari e la mancanza di adulti/e di supporto sono tra le principali motivazioni.



- L'apertura è legata al clima scolastico: programmi educativi inclusivi e la presenza visibile di persone alleate aumentano i livelli di disclosure e il benessere.

4.3 Vulnerabilità intersezionali e fattori protettivi

I/le giovani provenienti da minoranze etniche, contesti religiosi o famiglie a basso reddito riportano forme di doppia discriminazione: razzismo/xenofobia e omofobia/transfobia.

I/le giovani LGBTQIA+ con disabilità spesso sperimentano invisibilizzazione o infantilizzazione.

I/le giovani che vivono in contesti rurali riportano una minore presenza di modelli di riferimento, reti di supporto più limitate e un maggiore controllo sociale.

Nonostante questi rischi, i **fattori protettivi** possono migliorare significativamente il benessere dei/delle giovani LGBTIQ+ in tutta Europa. Secondo FRA (2024) e IGLYO (2023), i/le giovani che dispongono di adulti/e di supporto, di contesti scolastici inclusivi e di accesso a reti tra pari LGBTIQ+ hanno maggiori probabilità di sentirsi sicuri/e, accettati/e e resilienti. Anche per i/le giovani con **vulnerabilità intersezionali** (come quelli/e provenienti da minoranze etniche, aree rurali, contesti socioeconomici svantaggiati o con disabilità), questi fattori protettivi possono attenuare gli effetti negativi della non accettazione e favorire percorsi di benessere e crescita.

5. Esercizi e interazione

5.1 Attività 1: Individuare la non accettazione

Obiettivi: Riconoscere le forme sottili ed esplicite di esclusione.

Esempi di scenari:

- Un/a insegnante si rivolge alla classe dicendo “ragazzi e ragazze”, lasciando uno/a studente/ssa non binario/a con la sensazione di non essere riconosciuto/a.
- Un centro giovanile organizza un evento di San Valentino per “ragazzi e ragazze”, assumendo che tutti/e i/le partecipanti siano cisgender e abbiano preferenze affettive eteronormative.
- A un/a adolescente trans viene ripetutamente chiesto quale sia “il suo vero nome” durante una conversazione con un/a assistente sociale.



- Uno/a studente/ssa nasconde la propria relazione con una persona dello stesso genere dopo aver sentito battute omofobe da parte dei/delle coetanei/e.

Esempi di domande per i/le partecipanti per stimolare la discussione:

- Quali forme di non accettazione sono emerse?
- Cosa potrebbe provare il/la giovane LGBTIQ+ coinvolto/a?
- Cosa farebbe una persona adulta di supporto oppure cosa dovrebbe fare in modo diverso?

Dopo che ogni gruppo ha discusso gli scenari al proprio interno, condivide brevemente i propri esempi e le riflessioni emerse con gli/le altri/e partecipanti.

5.2 Attività 2: Intersezionalità in pratica

Obiettivo: riconoscere e analizzare l'intersezionalità.

1. Dividere i/le partecipanti in piccoli gruppi di 2–3 persone e assegnare a ciascun gruppo un profilo di personaggio (ad esempio: una persona rifugiata bisessuale, una studentessa lesbica con disabilità, un/a giovane trans Rom). Chiedere ai gruppi di mappare:
 - Quali identità si intersecano?
 - Quali sfide specifiche potrebbero emergere?
 - Quali barriere sistemiche esistono (scolastiche, familiari, legali, sociali)?
 - Quali strategie di supporto sarebbero efficaci?

Possono svolgere questa attività in forma grafica oppure attraverso una discussione.

2. Dopo che ogni gruppo ha completato la mappatura del proprio profilo, condivide brevemente il processo di analisi e i risultati con gli/le altri/e partecipanti.
3. **Debrief finale e discussione** su come ciascun livello di identità influenzi il rischio di non accettazione e i bisogni di supporto.

5.3 Attività 3: EU Snapshot Quiz

Obiettivo: I/le partecipanti acquisiscono familiarità con ricerche e dati relativi alle esperienze dei/delle giovani LGBTQIA+ nell'Unione Europea.

1. I/le partecipanti ricevono ciascuno/a un quaderno o un foglio di carta. Viene ricordato loro che lo scopo del quiz non è vincere o rispondere



correttamente a tutte le domande, ma familiarizzare o ri-familiarizzare con dati e ricerche di base.

2. Il/la facilitatore/trice pone domande brevi e i/le partecipanti scrivono le proprie risposte (o ipotesi).
3. Dopo che ogni partecipante ha risposto individualmente a una domanda, il/la facilitatore/trice presenta la risposta corretta e i/le partecipanti possono confrontare quanto le loro risposte (o ipotesi) siano corrette o distanti da quelle reali.

Esempi di domande:

Domande
Quale percentuale di giovani LGBTIQ+ tra i 15 e i 17 anni nell'UE riporta di aver subito molestie?
Quale percentuale di giovani LGBTIQ+ si sente completamente accettata a scuola?
Quale gruppo tra i/le giovani LGBTIQ+ presenta il rischio più elevato di crimini d'odio?
Quale percentuale di giovani evita determinati luoghi per ragioni di sicurezza?
Qual è il fattore protettivo più fortemente correlato al loro benessere?

Fonte: European Union Agency for Fundamental Rights. *LGBTIQ Equality at Crossroads: Progress and Challenges*. Publications Office of the European Union, 2024
(<https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>)

5.4 Role-play: rispondere alla disclosure

Obiettivo: i/le partecipanti praticano la differenza tra risposte svalutanti e risposte di supporto.

1. Il/la facilitatore/trice divide i/le partecipanti in coppie. Ogni coppia sceglie o pesca uno scenario.

Esempi di scenari:

- Uno/a studente/ssa dice a un/a assistente sociale: “Penso di poter essere gay, ma i miei genitori mi odieranno se lo scoprono.”
- Uno/a studente/ssa comunica a un/a insegnante che sta pensando di provare pronomi di genere neutro.

- Un/a utente di un centro giovanile riferisce a un/a youth worker di essere stato/a *misgendered* da un'altra persona.
- 2. I/le partecipanti mettono in scena ogni scenario due volte. Ad ogni rappresentazione cambiano i ruoli tra giovane e professionista e provano due tipi diversi di risposta:
 - una prima volta una risposta svalutante (ad es. considerare la cosa una fase, negare la paura o l'esperienza, ecc.)
 - una seconda volta una risposta di supporto (affermazione, non giudicante, rispetto della riservatezza).
- 3. Le coppie riflettono poi con tutto il gruppo sull'esperienza degli scenari. Possono essere utilizzate domande guida:
 - Come è cambiato il livello di comfort del/la giovane?
 - Quale linguaggio ha contribuito a trasmettere sicurezza?
 - Come possiamo evitare di fare supposizioni?

5.5 Strumento di riflessione istituzionale

Obiettivo: i/le partecipanti analizzano il livello di accettazione della propria organizzazione.

1. Ogni partecipante valuta la propria organizzazione su una scala da 1 a 5 (1= peggiore, 5= migliore) in diverse categorie, ad esempio:
 - Inclusività visibile (poster, politiche, role model).
 - Uso di linguaggio inclusivo.
 - Accesso a servizi gender-neutral (bagni, spogliatoi, ecc.).
 - Formazione del personale sull'inclusione LGBTQIA+.
 - Protocolli di supporto per disclosure o episodi di molestia.
2. Ogni partecipante condivide con il gruppo le aree in cui la propria organizzazione è più forte e quelle in cui può migliorare.
3. Il gruppo discute e condivide le azioni di miglioramento possibili per aumentare il livello di accettazione, valutando soluzioni a breve e lungo termine.

5.6 Pianificazione dell'azione

Obiettivo: i/le partecipanti riflettono sui cambiamenti che possono introdurre a diversi livelli per aumentare l'inclusività nel proprio contesto professionale.

1. Sulla base della propria esperienza o di un'attività precedente, ogni partecipante scrive un breve piano che includa:
 - Un cambiamento a **livello di policy** (es. introdurre una policy sui pronomi inclusivi).
 - Un cambiamento a **livello di pratica** (es. aggiornare i moduli con linguaggio gender-neutral, introdurre bagni gender-neutral, ecc.).
 - Un obiettivo **personale** (es. partecipare a una formazione sull'alleanza LGBTQIA+).
2. I/le partecipanti lavorano in coppie e confrontano le proposte, discutendo possibili ostacoli all'implementazione e strategie per ottenere supporto all'interno o all'esterno della propria organizzazione.

Messaggi chiave

La non accettazione è diffusa

In tutta Europa, molti/e giovani LGBTQIA+ affrontano forme sottili ed esplicite di non accettazione, tra cui bullismo, molestie ed esclusione (FRA, 2024). I/le giovani trans, intersessuali e gender-diverse, così come quelli/e con identità intersezionali marginalizzate (etnia, religione, disabilità, status socioeconomico), sono esposti/e a rischi più elevati.

Impatto sul benessere

La non accettazione è correlata a difficoltà di salute mentale, autocensura, isolamento e difficoltà scolastiche. La paura della disclosure limita la possibilità dei/delle giovani di esprimersi in modo autentico.

Non fare supposizioni su identità ed esperienze

I/le professionisti/e devono evitare supposizioni su orientamento sessuale, identità di genere o esperienze di oppressione. Solo i/le giovani possono definire e raccontare le proprie esperienze. Un approccio basato su apertura e rispetto favorisce fiducia e autonomia.

L'intersezionalità è fondamentale

Identità multiple si intersecano creando esperienze stratificate di rischio e discriminazione (es. un/a giovane trans, disabile e rurale può affrontare sfide multiple).

Fattori protettivi

Adulti/e di supporto, ambienti scolastici inclusivi, reti tra pari e modelli visibili migliorano sicurezza, accettazione e resilienza. Anche i/le giovani con vulnerabilità intersezionali beneficiano di ambienti che affermano l'identità e offrono supporto.

Competenze pratiche per professionisti/e



- Riconoscere forme di non accettazione (aperte, sottili, strutturali)
- Applicare approcci informati sul trauma e centrati sui/sulle giovani
- Usare una comunicazione inclusiva e non basata su supposizioni
- Pianificare strategie di inclusione a livello individuale e istituzionale

Coinvolgimento e riflessione

Le attività interattive (analisi di scenari, role-play, quiz) rafforzano la comprensione della non accettazione e dell'intersezionalità.

Gli strumenti di riflessione e pianificazione aiutano ad applicare l'apprendimento nella pratica.

6. Conclusioni

Questo modulo sottolinea che riconoscere la non accettazione e sostenere i/le giovani LGBTQIA+ richiede sia consapevolezza sia umiltà. I/le professionisti/e devono:

- **Ascoltare senza fare supposizioni**, permettendo ai/alle giovani di definire identità ed esperienze
- **Comprendere l'intersezionalità**, riconoscendo vulnerabilità stratificate
- **Creare ambienti protettivi**, sicuri e inclusivi a livello personale, organizzativo e politico
- **Tradurre la conoscenza in azione** attraverso strumenti pratici, riflessione e pianificazione

Combinando teoria, evidenze e pratica interattiva, i/le partecipanti sono messi/e in condizione di **supportare i/le giovani LGBTQIA+ in modo efficace, etico e rispettoso**, garantendo che possano crescere e vivere in modo autentico e sicuro.

Modulo 3: Salute mentale – Valutazione e tecniche di sviluppo della resilienza

1. Introduzione

I/le giovani LGBTQI+ (lesbiche, gay, bisessuali, trans, queer, intersessuali e altre identità) in Europa si trovano in una situazione particolarmente vulnerabile per quanto riguarda la salute mentale.

Nonostante un crescente livello di accettazione sociale in alcune regioni, molti/e giovani LGBTQI+ sperimentano livelli più elevati di problemi di salute mentale, discriminazione, molestie e violenza rispetto ai/alle coetanei/e eterosessuali e cisgender. Questo rappresenta una significativa questione di salute pubblica, con conseguenze sul benessere, sull'istruzione, sull'inclusione sociale e sugli esiti di vita a lungo termine.



Riferimento: Commissione Europea, 2025. Nuova strategia dell'UE per le persone LGBTIQ+. Bruxelles: Commissione Europea. Disponibile su: https://commission.europa.eu/news-and-media/news/free-love-free-be-eus-new-lgbtqi-strategy-2025-10-08_sv

⚠ Avviso sui contenuti: questo modulo affronta temi sensibili come la salute mentale, la discriminazione, l'autolesionismo e il suicidio. I/le partecipanti sono incoraggiati/e a fare pause quando necessario e a cercare supporto qualora i contenuti risultino difficili o emotivamente impegnativi.

2. Obiettivi

Questo modulo mira a sviluppare le conoscenze e la comprensione dei/delle partecipanti rispetto alle principali sfide legate alla salute mentale affrontate dai/dalle giovani LGBTQIA+. Offre una visione approfondita dei fattori di stress specifici e delle vulnerabilità che molti/e giovani LGBTQIA+ sperimentano, evidenziando al contempo i fattori protettivi che possono rafforzare il benessere e la resilienza.

Nel corso del modulo, i/le partecipanti acquisiranno strumenti pratici per sostenere la salute mentale dei/delle giovani LGBTQIA+ nei propri ruoli professionali e nella vita quotidiana. Il modulo esplora inoltre strategie di prevenzione del suicidio, con un focus sull'identificazione precoce, sulla comunicazione sensibile e sulla creazione di ambienti sicuri e affermativi.

Inoltre, i/le partecipanti saranno invitati/e a riflettere sul proprio ruolo come adulti/e di riferimento, considerando come atteggiamenti, linguaggio e azioni possano contribuire a creare spazi più sicuri e a promuovere esiti positivi per la salute mentale dei/delle giovani LGBTQIA+.

3. Risultati di apprendimento

Al termine di questo modulo, i/le partecipanti:

- avranno aumentato le proprie conoscenze sui rischi per la salute mentale tra i/le giovani LGBTQIA+
- comprenderanno il concetto di stress da minoranza e i suoi effetti sul benessere
- saranno in grado di identificare le microaggressioni e il loro impatto a lungo termine
- acquisiranno strumenti pratici per promuovere la resilienza e fornire risposte di supporto



- si sentiranno più sicuri/e nell'individuare e nel rispondere alle situazioni in cui un/a giovane sta vivendo una difficoltà

4. Teoria

4.1 Salute mentale e vulnerabilità tra i/le giovani LGBTQIA+

Le ricerche mostrano che:

I/le giovani trans affrontano un rischio di suicidio significativamente più elevato, con una probabilità fino a sei volte maggiore rispetto ai/alle giovani cisgender. I/le giovani bisessuali presentano un rischio circa cinque volte superiore, mentre i/le giovani gay e lesbiche circa quattro volte superiore di tentare il suicidio rispetto ai/alle coetanei/e eterosessuali.

Quasi la metà dei/delle giovani LGBTQI+ in Europa riferisce di sentirsi frequentemente triste o infelice, con percentuali ancora più elevate tra i/le giovani non binari/e.

Secondo l'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA), oltre un terzo delle persone LGBTQI+ in Europa ha preso in considerazione il suicidio almeno una volta nella vita.

Discriminazione e stress da minoranza

I/le giovani LGBTQI+ riportano frequentemente episodi ripetuti di bullismo e molestie a scuola. I dati FRA mostrano che fino al 70% dei/delle giovani intervistati/e ha subito molestie motivate dall'odio nell'ultimo anno.

Anche la violenza fisica e sessuale è più diffusa in questo gruppo ed è fortemente associata a depressione, ansia e traumi.

Gli ambienti online, inclusi i social media, rappresentano importanti fonti di odio, minacce e contenuti negativi che contribuiscono al disagio psicologico.

Gruppi ad alto rischio

Le persone giovani trans, non binarie e con identità di genere diverse sono spesso le più colpite e riportano i più alti tassi di problemi di salute mentale e ideazione suicidaria.

I/le giovani LGBTQI+ che appartengono anche ad altri gruppi marginalizzati, come minoranze etniche, persone in condizioni socioeconomiche vulnerabili o persone con disabilità, affrontano rischi ancora maggiori di stress psicologico ed esclusione sociale.

Statistiche a livello UE (tutte le età) – dati 2023

Oltre un terzo (33%+) delle persone LGBTQAI+ nell'Unione Europea ha preso in considerazione il suicidio.



Più del 50% delle persone trans, non binarie e con identità di genere diverse riporta pensieri suicidari.

Oltre due terzi (66%+) riferisce di aver subito bullismo a scuola a causa della propria identità.

Più del 50% ha subito molestie motivate dall'odio nell'ultimo anno.

Più di 1 persona su 10 (10%+) ha vissuto violenza fisica o sessuale negli ultimi 5 anni a causa della propria identità.

(Fonti: <https://www.iglyo.org/about-us> ; <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20250910-1/>)

4.2 Salute mentale e rischi per la sicurezza dei/delle giovani LGBTQIA+

Le persone giovani LGBTQIA+ hanno un rischio più elevato di essere esposte a molestie e violenza (sia fisica che psicologica). Le persone LGBTQIA+ affrontano frequentemente episodi di aggressioni fisiche e abusi psicologici, che possono portare a traumi a lungo termine, paura ed esclusione sociale.

Basso supporto emotivo e bassa autostima, con conseguenze come isolamento sociale e solitudine involontaria: la solitudine involontaria indica una condizione in cui una persona si sente sola senza volerlo. Descrive una situazione in cui si desidera contatto sociale, connessione o appartenenza, ma questi non sono disponibili a causa di circostanze esterne (ad es. esclusione, discriminazione, problemi di salute, mancanza di spazi sicuri).

Minority stress (stress da minoranza): stress cronico sperimentato da persone appartenenti a gruppi stigmatizzati o marginalizzati, causato da pregiudizi, discriminazione ed esclusione sociale.

Minore fiducia nei confronti delle istituzioni, spesso determinata da esperienze ripetute di stigma, cure inadeguate e paura di essere messi in discussione o non validati nei servizi.

Disforia di genere, che può aumentare il rischio di disturbi alimentari, soprattutto quando le persone vivono disagio rispetto al proprio corpo, mancanza di autodefinizione corporea o pressione a conformarsi a norme di genere. Se tu o qualcuno che conosci sta vivendo questa situazione, è importante contattare un numero di assistenza nazionale.

Rischio di reddito più basso e disoccupazione: molte persone LGBTQIA+ subiscono discriminazioni sul lavoro o durante le candidature. Questo include molestie, pregiudizi e la necessità di nascondere la propria identità per evitare reazioni negative, fattori che possono influenzare le opportunità di assunzione, il senso di sicurezza lavorativa e, di conseguenza, i livelli di reddito.



Barriere alla partecipazione e allo sviluppo dell'identità tra i/le giovani LGBTQIA+

- Mancanza di percezione di poter partecipare e incidere nella società
- Fattori economici limitanti → accesso ridotto al supporto
- Assenza di supporto genitoriale o di figure adulte significative
- Difficoltà legate a domande su identità, sé e appartenenza ai gruppi
- Giovani trans: transfobia, mancanza di accesso alle cure di affermazione di genere, forte crisi identitaria, coming out e integrazione nella società come persona trans
- Giovani bisessuali: identità meno “chiara” rispetto all’omosessualità, etichettati/e come immaturi/e o insicuri/e (+ ricerca dell’identità)

4.3 Concezioni errate e impatti sulla salute mentale per i/le giovani bisessuali

Non tutte le identità LGBTQ+ sono riconosciute o trattate allo stesso modo. Ad esempio, le persone gay e lesbiche spesso affrontano pregiudizi più visibili, mentre le persone bisessuali possono incontrare difficoltà più sottili. Molti/e giovani bisessuali sperimentano che la propria identità non viene presa sul serio.

Tra le concezioni errate più comuni vi sono le credenze secondo cui la bisessualità sarebbe “solo una fase” oppure che le persone bisessuali abbiano il “privilegio” di essere attratte sia dagli uomini che dalle donne.

Queste concezioni errate possono influire negativamente sulla salute mentale, poiché le persone bisessuali possono sentirsi messe in discussione o invisibilizzate, sia all’interno della comunità LGBTQ+ sia nella società nel suo complesso.

4.4 Consapevolezza delle norme e minority stress

Le norme relative a genere, sessualità, corpi e relazioni influenzano chi si sente incluso e chi no. Quando i/le giovani LGBTQIA+ devono costantemente spiegare, difendere o nascondere la propria identità, questo genera uno stress continuo.

Consapevolezza delle norme, autoriflessione

Chiedi a te stesso/a e rifletti:

Quali assunzioni fa spesso la società sulla sessualità e sulle relazioni?

Chi rientra in queste assunzioni e chi ne è escluso?

4.5 Tecniche di resilienza, basate sulla consapevolezza delle norme esistenti: cosa aiuta i/le giovani LGBTQIA+ a sentirsi al sicuro e riconosciuti/e

Tutte le persone meritano di sentirsi rispettate, sostenute e libere di essere sé stesse. È fondamentale che ognuno/a di noi contribuisca a creare spazi sicuri e



inclusivi in cui i/le giovani LGBTQI+ si sentano visti/e, ascoltati/e e presi/e sul serio per ciò che sono.

In questo modulo approfondiremo quindi:

- cosa significa il supporto nella vita quotidiana
- perché rappresentazione, alleati e modelli di ruolo sono importanti
- come la competenza LGBTQIA+ e la leadership attenta alle norme contribuiscono a creare ambienti più sicuri

Questi fattori aiutano a creare spazi più sicuri, rafforzano il benessere mentale e costruiscono resilienza per i/le giovani LGBTQIA+.

Example: A teacher uses the correct name and pronouns and steps in when someone makes a harmful comment. In the next slide we will guide you how to do it.

Cosa significa il supporto nella vita quotidiana

Il supporto non è solo un grande gesto. Spesso si manifesta in piccoli momenti quotidiani. Per supporto ai/alle giovani LGBTQI+ intendiamo, ad esempio:

- Essere trattati/e con rispetto e gentilezza a scuola, al lavoro o negli spazi sociali
- Avere adulti o amici/amiche che ascoltano senza giudicare o mettere in discussione l'identità
- Essere creduti/e e ascoltati/e quando si condividono le proprie esperienze, senza essere respinti/e o messi/e in dubbio
- Sentirsi al sicuro nell'esprimere la propria identità di genere o orientamento sessuale

Esempio: un/una insegnante usa il nome e i pronomi corretti e interviene quando qualcuno fa un commento offensivo. Nella prossima slide vedremo come farlo.

Metodo pratico: giro dei pronomi

Pronomi: parole con cui una persona desidera essere chiamata, come lei, lui, loro.

In questo spazio, condividere i pronomi è sempre volontario. Non è necessario condividere i propri pronomi, né conoscerli in anticipo. Ciò che conta di più è creare un'atmosfera di ascolto e rispetto in cui tutte le persone si sentano a proprio agio.

Come farlo nella pratica:

- Quando si scrive il badge con il nome, si possono aggiungere i pronomi
- Va benissimo anche scrivere solo il proprio nome



- Durante le presentazioni, si possono condividere i pronomi se si vuole — oppure dire solo il proprio nome
- Si può anche dire “passo” se è ciò che ci fa sentire al sicuro

Perché questo approccio è importante:

- Evita di mettere pressione nel dover condividere qualcosa che non si è pronti/e a dire
- Normalizza il rispetto delle diverse identità senza imporre visibilità
- Aiuta a creare un ambiente più sicuro e inclusivo per tutte le persone
- L’obiettivo non è etichettare le persone, ma mostrare cura, rispetto e apertura

Checklist: come costruire resilienza e supporto per i/le giovani LGBTQI+

1. Rispetto: trattare i/le giovani con gentilezza, accettazione e senza pregiudizi
2. Opportunità di incontro: offrire occasioni per connettersi con persone che li/le comprendono e accettano (peer-to-peer)
3. Rappresentazione: garantire che organizzazioni e istituzioni rappresentino le persone LGBTQI+ nei media e nella comunicazione pubblica
4. Condivisione delle esperienze: incoraggiare la condivisione in spazi sicuri e l’ascolto reciproco
5. Modelli di ruolo: essere o valorizzare persone che mostrano che è possibile essere sé stessi/e
6. Alleati/e: essere adulti/e di supporto - amici/amiche, insegnanti o mentor - che mostrano attivamente sostegno ai/alle giovani LGBTQIA+
7. Servizi sanitari e di supporto: conoscere e indirizzare verso servizi che comprendano i loro bisogni
8. Diritti legali: conoscere i diritti dei/delle giovani e aiutarli/e a sentirsi protetti/e, offrendo orientamento
9. Spazi sicuri e leadership attenta: creare e mantenere luoghi in cui tutte le persone si sentano sicure, rispettate e incluse, con regole chiare e una leadership attenta e responsabile

5. Esercizi e interazione

5.1 Esercizio 1: Scelta multipla

Quale dei seguenti è un fattore di protezione per la salute mentale dei/delle giovani LGBTQIA+?



- a) Evitare conversazioni sull'identità
- b) Avere accesso ad adulti di supporto e comprensivi/e
- c) Dover sempre spiegare la propria identità agli altri
- d) Non cercare supporto professionale o tra pari

Come utilizzare tecniche di resilienza per affrontare le microaggressioni

Nei capitoli precedenti e nel testo successivo, hai esplorato o esplorerai cosa sono le microaggressioni e come queste azioni sottili e quotidiane possano creare stress per i/le giovani LGBTQIA+.

Anche piccoli commenti o forme di esclusione possono accumularsi nel tempo, influenzando la salute mentale e il benessere.

“Ma cosa succede se queste tensioni non vengono affrontate?”

Introduzione al Triangolo della Violenza

Il Triangolo della Violenza ci aiuta a comprendere come i danni sottili alla base - come le microaggressioni - possano evolversi in aggressioni verbali o persino in violenza fisica se non vengono affrontati.

Osservando l'intero triangolo, possiamo comprendere meglio l'importanza dell'intervento precoce e come il nostro ruolo di adulti di supporto possa prevenire l'escalation.

Triangolo della violenza e microaggressioni

Le microaggressioni possono essere paragonate a una puntura di zanzara – la cosiddetta analogia della puntura di zanzara. Una singola puntura può sembrare piccola e facile da ignorare. Tuttavia, molte punture nel tempo possono diventare dolorose, estenuanti e difficili da guarire.

Allo stesso modo: un commento, uno sguardo o un'assunzione possono sembrare “innocui” alla persona che li esprime.

Ma le microaggressioni ripetute si accumulano e creano *minority stress*, influenzando la salute mentale, la sicurezza e l'autostima.

Il triangolo della violenza può essere visualizzato in 3 dimensioni.

1. Base – Tensione / conflitto (microaggressioni)

Commenti sottili, stereotipi o esclusioni

Esempio: “Non sembri gay” oppure dare per scontata l'identità di genere o l'orientamento sessuale



Crea minority stress e pressione sulla salute mentale
Spesso viene trascurato, ma si accumula nel tempo

2. Livello intermedio – Aggressione

Le microaggressioni ripetute possono intensificarsi e trasformarsi in molestie verbali, bullismo o esclusione sociale.

I/le giovani possono sentirsi isolati/e o non al sicuro.

Il supporto degli adulti e l'alleanza (allyship) possono prevenire l'escalation.

3. Vertice – Abuso / Violenza

Gravi forme di molestie, minacce o violenza fisica

Risultato di un'aggressione non affrontata ai livelli inferiori

Mostra l'importanza dell'intervento precoce

Esempi quotidiani di microaggressioni e come si collegano al Triangolo della Violenza per i/le giovani LGBTQIA+

- Essere ripetutamente misgendered (usare pronomi o genere sbagliato)
- Sentirsi dire "Non sembri gay"
- Ricevere domande invasive sulla propria identità
- Essere esclusi/e "senza che nessuno se ne accorga"
- (La metafora della puntura di zanzara) Ogni episodio = una puntura
Nel tempo = stress, ansia, ritiro sociale o rabbia

Ruolo degli adulti: prevenire altre "punture"

Come adulto/a hai la responsabilità di - vedere come puoi agire qui sotto:

1. **Notare e dare un nome alla puntura**
"Quel commento può sembrare piccolo, ma può far male."
2. **Interrompere il comportamento precocemente**
"Qui non facciamo supposizioni sulle persone."
3. **Sostenere la persona coinvolta**
"Vuoi parlare di quello che è successo?"

Costruire resilienza (aiutare i/le giovani a guarire dalle "punture")

Proprio come si cura una puntura di zanzara, gli adulti possono aiutare i/le giovani a riprendersi. Ecco esempi di come agire e rispondere in situazioni quotidiane di microaggressioni:

- Validazione: "È comprensibile che tu sia stanco/a di questo."
- Tecniche di grounding: respirazione, pausa, allontanarsi
- Riformulazione: "Questi commenti non definiscono chi sei."



- Connessione: ricordare ai/alle giovani che non sono soli/e
- Riposo e sicurezza: creare spazi in cui non ci siano nuove “punture”

5.2 Esercizio 2: Trascina e Rilascia

Abbina il concetto alla sua descrizione:

Concetto	Descrizione
1. Minority stress	A. Forme sottili di invalidazione o messa in discussione, come battute, commenti o sguardi che fanno sentire una persona esclusa o giudicata
2. Micro-aggressione	B. Stress che deriva dal vivere in una società in cui norme e atteggiamenti creano discriminazione o pressione sui gruppi minoritari
3. Giro dei pronomi	C. Pratica di gruppo per assicurarsi che tutte le persone vengano chiamate con i pronomi corretti o possano scegliere di non condividerli se preferiscono

Transizione: dalle microaggressioni al riconoscere quando un/a giovane sta vivendo difficoltà

Dal “danno quotidiano” a un disagio più profondo

Nei capitoli precedenti hai imparato e riflettuto su come le microaggressioni ripetute possano influenzare i/le giovani LGBTQIA+ nel tempo - come punture di zanzara che non hanno la possibilità di guarire.

Per alcune persone giovani, questo stress costante non rimane solo in superficie. Può portare a ritiro sociale, isolamento, ansia, depressione o sentimenti di disperazione.

Per questo il tuo ruolo di “proud ambassador” è così importante: non solo per prevenire il danno, ma anche per riconoscere quando può esserci qualcosa di più profondo in corso.

Nel testo che segue ci concentreremo su come tu, come adulto/a, puoi riconoscere i segnali di allarme, avvicinarti in modo empatico e offrire supporto a un/una giovane LGBTQIA+ che potrebbe stare attraversando un momento difficile - o che potrebbe non voler più vivere. Si prega di notare che il testo e gli esempi possono essere attivanti (triggering).

Riconoscere quando una persona giovane sta attraversando una difficoltà



Quando potrebbe esserci qualcosa di più profondo in corso, possiamo notare che una persona giovane LGBTQIA+:

- Si ritira o tende a isolarsi
- Smette di partecipare ad attività che prima apprezzava
- Sembra ansiosa, giù di morale, arrabbiata o emotivamente distaccata
- Esprime sentimenti di disperazione o inutilità
- Parla del non voler esistere o del sentirsi un peso
- Mostra cambiamenti nel sonno, nell'appetito o nella frequenza scolastica/lavorativa

Un singolo segnale non significa necessariamente che ci sia una crisi. Tuttavia, può essere un campanello d'allarme. Fidati della tua preoccupazione e coinvolgi un supporto adeguato. Questi segnali non sono “ricerca di attenzione”: possono essere una richiesta di aiuto.

Cosa fare – Come rispondere se una persona giovane LGBTQIA+ ha bisogno di aiuto e supporto. Come rispondere

Step 1: Cosa fare

Nota e dai un nome a ciò che osservi: “Ho notato che ultimamente sembri più silenzioso/a e volevo chiederti come stai.”

Step 2. Chiedi in modo diretto e calmo

“Ti senti così male da aver pensato di farti del male o di non voler più vivere?”

Step 3: Ascolta senza cercare subito di risolvere

“Sembra davvero molto pesante da portare.”

“Grazie per avermelo detto.”

Step 4: Prendi la situazione sul serio

Rimani calmo/a, presente e rispettoso/a.

Step 5. Cerca supporto: Tu - così come la persona giovane LGBTQIA+ - non siete soli/e in questa situazione. Cercate supporto da:

- Consulenti scolastici, consultori giovani, servizi sanitari
- Seguite le procedure di tutela/protezione se esiste un rischio immediato
- ONG nazionali specializzate in salute mentale e prevenzione del suicidio

Mostra che sei presente e che stai ascoltando (non rimandare immediatamente ad altri servizi; fai attenzione nel condividere subito i tuoi pensieri o esperienze personali).



Fai domande aperte su ciò di cui sentono di avere bisogno e su ciò che rende le cose così difficili (non dare consigli non richiesti, non colpevolizzare e non mettere in discussione ciò che provano).

Stabilite insieme un momento e un modo per restare in contatto — e mantieni quell'impegno.

Coinvolgi altre persone! Il supporto deve essere affiancato anche da altre persone o servizi. È importante chiarire chi è coinvolto e in che modo. Condividere la responsabilità del supporto è fondamentale anche per preservare le proprie energie emotive.

Checklist: Che cosa non fare

- ❌ Minimizzare: “è solo una fase.” o “Altri stanno peggio.”
- ❌ Mettere in dubbio o discutere i sentimenti della persona: “Sei sicuro/a?” “Non dovresti sentirti così.”
- ❌ Andare nel panico o reagire in modo eccessivo: evita di mostrare shock, paura o urgenza mettendo al centro le tue emozioni.
- ❌ Promettere segretezza: non promettere mai riservatezza assoluta se la sicurezza della persona è a rischio.
- ❌ Cercare di gestire tutto da soli/e: tu sei un ponte verso il supporto, non l'unica soluzione. Chiedi aiuto alle linee nazionali di supporto e, se temi che qualcuno/a sia in una situazione di emergenza, CHIAMA LA POLIZIA.

Messaggio chiave

Essere presenti è più importante che trovare le parole perfette.

5.3 Esercizio 3: Vero o falso

È pericoloso chiedere se si hanno pensieri suicidi?	VERO O FALSO?
Chi parla di suicidio finirà per compierlo.	VERO O FALSO?

5.4 Esercizio 4: Storia personale (speranza e ripresa)



Esempio di caso studio: Quando Alex aveva 16 anni, ha vissuto continue micro aggressioni a scuola - commenti, battute ed esclusione. Con il tempo, Alex ha smesso di partecipare alle attività, si è allontanato dagli amici e ha iniziato a sentirsi sempre più senza speranza.

Domanda di riflessione: Quali segnali di stress o ritiro mostrava Alex e come avrebbero potuto essere notati prima dalle altre persone?

In che modo piccoli gesti di supporto, come chiedere a qualcuno come si sente, possono contribuire alla resilienza?

Cosa pensi sia successo? Guarda qui sotto...

Che cosa è successo...

Una persona adulta ha notato il cambiamento e ha chiesto direttamente ad Alex come si sentisse davvero. Quella conversazione ha portato a un supporto da parte di un/una counselor e al contatto con uno spazio sicuro LGBTQIA+.

Oggi Alex dice: “Ciò che mi ha salvato non è stata una sola grande cosa — è stato qualcuno che si è accorto di me e non ha distolto lo sguardo.”

Esercizio di riflessione sul caso di Alex

La storia di Alex mette in luce il potere di notare i piccoli cambiamenti nel comportamento di qualcuno.

Rifletti: Hai notato persone intorno a te il cui comportamento è cambiato di recente?

Quali piccoli segnali potrebbero indicare che hanno bisogno di supporto, anche se non hanno detto nulla?

Cosa puoi fare per capire se hanno bisogno del tuo aiuto? Quali domande porre, ecc.?

Prenditi cura di te stesso

Supportare gli altri, soprattutto quando stanno attraversando esperienze difficili, può essere emotivamente impegnativo. Per essere il miglior sostegno possibile, è essenziale prendersi cura del proprio benessere fisico e mentale.

Questo include:

- Cura di sé fisica: assicurati di dormire a sufficienza, mangiare bene, fare esercizio fisico e concederti delle pause quando necessario.
- Cura di sé mentale: rifletti sulle tue emozioni, pratica la mindfulness o tecniche di rilassamento, e concediti il permesso di fare un passo indietro quando ti senti sopraffatto.



- Chiedi aiuto agli altri e ai professionisti.

Ricorda: Quando qualcuno si apre con te, non è colpa tua né responsabilità tua se sta attraversando un momento difficile. Non hai creato nulla che non esistesse già, e le tue domande o la tua attenzione non hanno causato le sue difficoltà. Essere presenti e ascoltare può fare una grande differenza, senza che ciò implichi colpa o responsabilità.

Rifletti da solo:

- Prenditi un momento per pensare ai tuoi limiti personali. Di cosa hai bisogno per sentirti al sicuro e stabile mentre supporti gli altri?
- Come puoi mantenere il tuo benessere continuando allo stesso tempo a essere presente per qualcun altro?
- Scrivi ciò di cui hai bisogno e conservalo per te.

6. Conclusioni

In questo modulo abbiamo esplorato come piccoli gesti di presenza e cura possano fare una grande differenza, come supportare gli altri senza addossarsi la colpa, e l'importanza di prendersi cura di sé stessi nel processo.

Prima di concludere, chiediti:

- Qual è il messaggio chiave di questo modulo che porterai nella tua vita quotidiana?
- Come puoi rimanere attento ai piccoli segnali delle persone intorno a te?
- Di cosa hai bisogno per stare bene e continuare a supportare gli altri in modo sostenibile?

Chiudere questo modulo non significa che la riflessione si ferma — si tratta di portare queste consapevolezze nelle tue interazioni quotidiane, nel supportare gli altri e nel prenderti cura di te stesso.

Modulo 4: Comunicazione Inclusiva e Competenze nel Linguaggio Anti-Pregiudizio

1.Introduzione

Il modulo "Comunicazione Inclusiva e Competenze nel Linguaggio Anti-Pregiudizio" è una componente importante del Curricolo di Formazione dei Proud Ambassadors, sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ *Support of the Inclusion and Reporting of LGBTQIA+ Youth and their Mental Well-being in Europe*. Risponde a una lacuna urgente e persistente in tutta Europa: sebbene la consapevolezza

riguardo alla diversità e all'uguaglianza sia aumentata, la comunicazione quotidiana utilizzata dai professionisti che lavorano con i giovani rimane spesso involontariamente distorta, escludente o disinformata. Molti operatori giovanili riferiscono incertezza su quali termini o espressioni utilizzare, su come affrontare l'identità in modo sensibile, o su come rispondere efficacemente quando sentono commenti discriminatori. Questa mancanza di sicurezza e di orientamento pratico può rafforzare l'invisibilità e lo stigma tra i giovani LGBTQIA+.

In tutta Europa, molti giovani LGBTQIA+ continuano a subire molestie verbali, esclusione e rappresentazioni distorte a causa di pregiudizi inconsci o linguaggio discriminatorio. Secondo l'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA, 2024), il 63% delle persone LGBTQIA+ ha subito molestie verbali, mentre il 48% dei giovani intervistati evita di esprimere la propria identità per paura di reazioni negative. Le ricerche dell'UNESCO (2023) e dell'OMS (2022) confermano che un linguaggio inclusivo e di supporto promuove la sicurezza psicologica, migliora la partecipazione e contribuisce significativamente al benessere mentale. Analogamente, Meyer (2023) osserva che ridurre lo stigma attraverso la comunicazione può diminuire i sintomi di ansia e depressione tra i giovani LGBTQIA+.

2.Obiettivi

Questo modulo si propone di fornire a operatori/operatrici giovanili, educatori/educatori e formatori/formatrici le conoscenze, la consapevolezza e le competenze necessarie per identificare, mettere in discussione e riformulare il linguaggio distorto o escludente in alternative inclusive e rispettose. I/le partecipanti impareranno ad applicare pratiche comunicative che promuovono fiducia, empatia e senso di appartenenza, a riconoscere gli effetti dei pregiudizi inconsci e a condurre un dialogo basato sull'empatia per supportare popolazioni giovanili diverse.

Nello specifico, gli obiettivi del modulo sono:

Obiettivo 1: Identificare e analizzare il ruolo del linguaggio nel riprodurre o mettere in discussione stereotipi e pregiudizi.

Obiettivo 2: Sviluppare consapevolezza e competenze pratiche per riformulare espressioni distorte o escludenti.

Obiettivo 3: Applicare strategie di comunicazione inclusiva in contesti professionali e comunitari.

Obiettivo 4: Riconoscere e affrontare i pregiudizi inconsci nelle interazioni nell'ambito del lavoro giovanile.

Obiettivo 5: Dimostrare empatia, ascolto riflessivo e rispetto nel dialogo con i giovani LGBTQIA+.

Metodologia

Questo modulo adotta una metodologia didattica mista, che combina approcci esperienziali, teorici e interattivi per fornire ai/alle partecipanti le competenze e le conoscenze necessarie per una comunicazione inclusiva nel lavoro giovanile. La metodologia è centrata sul discente, garantendo che i/le partecipanti si confrontino attivamente con i contenuti attraverso esercizi, riflessioni e discussioni. I metodi orientati ai contenuti vengono applicati alla teoria di base, che include il linguaggio inclusivo, i pregiudizi, le microaggressioni, i pronomi, l'intersezionalità, l'empatia e la comunicazione affermativa, attingendo a fonti autorevoli come UNESCO (2023), OMS (2022), GLAAD (2023) e Meyer (2023). Per rafforzare la comprensione, il modulo utilizza metodi ed esercizi interattivi, tra cui attività di abbinamento, quiz basati su scenari, domande a scelta multipla, vero/falso ed esercizi di trascinamento, tutti progettati per promuovere riflessione, consapevolezza e applicazione pratica. Attraverso questa combinazione, i/le partecipanti si esercitano a identificare il linguaggio distorto, a riformulare la comunicazione in modo inclusivo e ad applicare l'ascolto riflessivo e il coinvolgimento empatico in contesti realistici di lavoro giovanile. Questa metodologia enfatizza la partecipazione attiva, il pensiero critico e l'applicazione delle competenze, assicurando che i discenti non solo comprendano i principi teorici, ma sviluppino anche sicurezza nell'applicare strategie di comunicazione inclusiva nelle loro interazioni professionali e comunitarie.

3. Risultati di apprendimento

Al termine di questo modulo, i partecipanti saranno in grado di:

Risultato di apprendimento 1: Riconoscere il linguaggio distorto e quello inclusivo nella comunicazione quotidiana.



Risultato di apprendimento 2: Applicare tecniche di comunicazione inclusiva negli scambi scritti e verbali.

Risultato di apprendimento 3: Riformulare espressioni escludenti o stigmatizzanti in alternative di supporto.

Risultato di apprendimento 4: Dimostrare consapevolezza dei pregiudizi inconsci e dei loro effetti sull'interazione.

Risultato di apprendimento 5: Condurre un dialogo guidato dall'empatia che supporti le diverse identità dei giovani.

4. Teoria

La comunicazione inclusiva costituisce il fondamento di un lavoro giovanile equo. Non si limita all'uso del linguaggio, ma include anche il tono, l'empatia e la consapevolezza di come le parole influenzino la percezione, il senso di appartenenza e la salute mentale. Secondo l'UNESCO (2023), gli/le operatori/operatrici giovanili che adottano pratiche comunicative inclusive e consapevoli dei pregiudizi promuovono la fiducia, riducono l'ansia e creano ambienti più sicuri per tutti i giovani. Questa sezione teorica è suddivisa in tre argomenti interconnessi che preparano i partecipanti agli esercizi pratici che seguono.

4.1 Il Potere del Linguaggio nell'Inclusione e nel Senso di Appartenenza

Il linguaggio è uno strumento potente che plasma percezioni, relazioni e accesso ai diritti. Nel lavoro giovanile, il linguaggio inclusivo non è solo una questione di correttezza politica, ma di equità, sicurezza e benessere mentale. L'UNESCO (2023) sottolinea che la comunicazione inclusiva rafforza la fiducia e riduce l'ansia, specialmente tra i/le giovani emarginati.

Il linguaggio non è neutro: riflette e forma gli atteggiamenti sociali, l'inclusione e la visibilità. Le parole scelte dai professionisti e dagli individui possono sostenere l'identità o rafforzare l'esclusione. I dati della FRA (2024) mostrano che oltre il 60% dei giovani LGBTQIA+ subisce molestie verbali, evidenziando l'importanza di una comunicazione consapevole e di supporto.

Il linguaggio inclusivo evita stereotipi, presupposizioni e formulazioni escludenti. Mette al centro i termini di auto-identificazione dell'individuo e afferma le sue esperienze vissute. Ad esempio, usare i pronomi "they/them" quando non si è si-



curi dell'identità di genere di qualcuno, o sostituire "manodopera" con "forza lavoro", riflette rispetto e neutralità. Il linguaggio inclusivo è accurato, rispettoso e centrato sulla persona. Evita le presupposizioni e utilizza termini di auto-identificazione. Ad esempio, sostituire "preferenza sessuale" con "orientamento sessuale" elimina la falsa implicazione di scelta. Espressioni di genere neutro come "tutti" o "amici" sono preferibili ai saluti binari come "signore e signori". Allo stesso modo, frasi come "sostenere la loro identità di genere" sono più accurate e valorizzanti rispetto a metafore obsolete come "nato nel corpo sbagliato".

Il linguaggio influenza anche il benessere mentale. Come osserva Meyer (2023), ambienti di supporto e comunicazione inclusiva riducono lo stress, aumentano la resilienza e migliorano l'autostima tra i giovani emarginati. Pertanto, ogni interazione, sia essa verbale, scritta o non verbale, dovrebbe esprimere riconoscimento, rispetto e senso di appartenenza.

Di seguito alcune definizioni importanti relative alla comunicazione inclusiva:

Linguaggio Inclusivo: Linguaggio che evita espressioni o parole che escludono, stereotipano o sminuiscono le persone in base alla loro identità. Riflette rispetto, equità e uguaglianza. (UNESCO, 2023)

Pregiudizio: Una predisposizione, conscia o inconscia, che influenza il giudizio o la comunicazione e può portare a un trattamento iniquo di individui o gruppi. (OMS, 2022)

Microaggressione: Un commento o un'azione sottile o indiretta che trasmette pregiudizi o rinforza stereotipi, spesso in modo non intenzionale. (FRA, 2024)

Pronomi: Parole usate per riferirsi a qualcuno al posto del suo nome (es. lui/lei, loro). Usare i pronomi corretti afferma l'identità e il rispetto. (GLAAD, 2023)

Intersezionalità: La comprensione che gli individui subiscono forme sovrapposte di discriminazione o privilegio (es. genere, razza, sessualità, classe) che plasmano le loro realtà vissute. (Crenshaw, 1989; ILGA-Europe, 2024)

Empatia: La capacità di comprendere, condividere e validare i sentimenti o le esperienze di un'altra persona. (Meyer, 2023)



Comunicazione Affermativa/Di Supporto: Linguaggio che valida l'identità di una persona, riconosce le sue esperienze e contribuisce a un senso di sicurezza e appartenenza. (OMS, 2022)

4.2 Identificare e Riformulare il Linguaggio Distorto nella Pratica

I pregiudizi nella comunicazione spesso emergono in modo sottile, attraverso espressioni quotidiane, umorismo o stereotipi. Il linguaggio distorto include termini o frasi che perpetuano presupposizioni diseguali o invisibilità - ad esempio, dire "manodopera" invece di "forza lavoro", o presumere che tutte le famiglie siano composte da "madri e padri". Secondo GLAAD (2023) e OMS (2022), il pregiudizio è spesso non intenzionale, derivando da norme apprese piuttosto che da discriminazione consapevole. Riconoscerlo richiede consapevolezza e disponibilità all'autocorrezione.

Riformulare il linguaggio distorto significa scegliere consapevolmente neutralità, precisione e rispetto. Questo processo prevede tre passaggi chiave: identificare le formulazioni potenzialmente escludenti, comprenderne l'impatto e riformularle con alternative inclusive. In contesti professionali, gli/le operatori/operatrici giovanili possono fungere da modello di inclusività rielaborando i materiali, correggendo i termini usati in modo improprio e rispondendo ai pregiudizi con chiarezza ed empatia - ad esempio, trasformando "È proprio così che sono le ragazze" in "Ognuno si esprime in modo diverso."

Questa competenza aiuta a trasformare gli ambienti comunicativi e sostiene la creazione di spazi equi e accoglienti per tutti/e i/le partecipanti.

4.3 . Il Dialogo Inclusivo e L'Ascolto Riflessivo nei Contesti del Lavoro Giovanile

La comunicazione inclusiva non riguarda solo il vocabolario, ma anche il modo in cui ascoltiamo e rispondiamo. L'ascolto riflessivo, un concetto basato sulla psicologia umanistica di Carl Rogers, implica il riconoscimento attivo e la validazione delle emozioni e delle esperienze di chi parla.

La comunicazione inclusiva va oltre il vocabolario: riguarda il modo in cui interagiamo. L'ascolto riflessivo e l'empatia sono centrali per sostenere un dialogo autentico. Quando gli operatori e le operatrici giovanili validano le esperienze altrui attraverso un ascolto attento e non giudicante, trasmettono rispetto e sicurezza. Meyer (2023) sottolinea che la comunicazione empatica migliora direttamente il benessere mentale riducendo lo stress da minoranza e l'isolamento.



Nel contesto lavorativo o giovanile, l'ascolto riflessivo include il riconoscimento dei sentimenti ("Posso capire perché questo potrebbe essere difficile"), il porre domande aperte ("Quale tipo di supporto ti sembrerebbe utile?") e l'affermazione dell'auto-espressione. Secondo l'UNESCO (2023), questo approccio rafforza la collaborazione, il coinvolgimento e i risultati in termini di salute mentale.

Praticare l'empatia implica anche la consapevolezza di sé: monitorare il tono, il ritmo e i segnali non verbali per assicurarsi che siano in linea con i valori inclusivi. Quando emergono pregiudizi o incomprensioni, una risposta costruttiva ("Grazie per averlo condiviso, esploriamo insieme") promuove connessione e crescita piuttosto che atteggiamenti difensivi.

5.Esercizi

I seguenti esercizi sono progettati per supportare i concetti teorici del modulo e offrire ai/alle partecipanti opportunità di praticare la comunicazione inclusiva, il riconoscimento dei pregiudizi e l'ascolto riflessivo. I/le discenti si confronteranno con una serie di attività di abbinamento, vero/falso, basate su scenari, a scelta multipla e di trascinamento. Queste attività incoraggiano la riflessione, la discussione e l'applicazione pratica, assicurando che i/le partecipanti possano trasferire le conoscenze acquisite nei contesti reali del lavoro giovanile e professionale.

5.1 Esercizio 1: Termini nella Comunicazione Inclusiva

Scopo: Supportare la comprensione dei termini principali che rafforzano la comunicazione inclusiva.

Attività di abbinamento (parola ↔ definizione).

Termini: a) Lesbica, b) Pansessuale, c) Transgender (Trans), d) Bisessuale, e) Gay, f) Intersex, z) Asessuale, h) Queer.

Definizioni:

1. Una donna che prova attrazione emotiva, romantica e/o sessuale principalmente verso altre donne. Il termine "lesbica" può essere usato da donne e persone non binarie che si identificano con l'attrazione verso lo stesso genere. L'auto-identificazione è fondamentale, poiché gli individui definiscono il proprio orientamento.

2. Una persona che prova attrazione emotiva, romantica e/o sessuale verso altre persone indipendentemente dall'identità di genere o dal sesso. Le persone pansessuali sono attratte da persone di tutti i generi o espressioni di genere. Il termine enfatizza l'inclusività al di là delle binarietà di genere.
3. Un termine ombrello per le persone la cui identità di genere differisce dal sesso assegnato loro alla nascita. Transgender è un'identità, non una condizione medica; non tutte le persone trans scelgono o hanno accesso alla transizione medica. Il termine dovrebbe essere usato come aggettivo ("persone transgender", non "transgender" come sostantivo plurale).
4. Una persona che prova attrazione emotiva, romantica e/o sessuale verso più di un genere. Questo può includere l'attrazione verso persone dello stesso genere e di generi diversi, non necessariamente allo stesso tempo o nella stessa misura.
5. Un termine ombrello per le persone nate con caratteristiche sessuali fisiche (come cromosomi, ormoni o anatomia) che non rientrano nelle tipiche definizioni di corpo maschile o femminile. Le variazioni intersex sono forme naturali di diversità umana. Intersex è distinto dall'identità di genere o dall'orientamento sessuale. Una persona che prova attrazione emotiva, romantica e/o sessuale principalmente verso persone dello stesso genere. Il termine è spesso usato per descrivere uomini attratti da uomini, ma può anche fungere da termine ombrello più ampio per l'attrazione verso lo stesso genere.
6. Una persona che prova poca o nessuna attrazione sessuale verso gli altri. L'asessualità esiste su uno spettro, e le persone asessuali possono comunque provare attrazione romantica (es. eteroromantici, biromantici). Essere asessuali è un orientamento sessuale valido, non un disturbo né una scelta.
7. Un termine ombrello che può comprendere persone il cui orientamento sessuale, identità di genere o espressione differisce dalle norme sociali. Storicamente usato come insulto, "queer" è stato riappropriato da molti nella comunità LGBTQIA+ come termine positivo e inclusivo. Tuttavia, dovrebbe essere utilizzato solo per l'auto-identificazione o quando le persone esprimono di trovarsi a proprio agio con esso.

5.2 Esercizio: Vero o Falso

Obiettivo: Sviluppare la consapevolezza dei pregiudizi sottili nella comunicazione

Affermazione

1. Fare un complimento a qualcuno per essere "eloquente" può essere una microaggressione.
2. Presumere i pronomi di qualcuno in base all'aspetto è accettabile.
3. Il linguaggio inclusivo è necessario solo quando si lavora con giovani LGBTQIA+.
4. Dire "Che cosa da gay" come battuta è innocuo.
5. Usare termini di genere neutro come "partner" supporta l'inclusione.
6. Evitare i pronomi di una persona per paura di sbagliare è un atteggiamento inclusivo.
7. Il pregiudizio inconscio può manifestarsi nel tono, nel linguaggio del corpo e nella formulazione delle frasi.

5.3 Esercizio: Inclusivo o No?

Obiettivo: Aiutare i/le partecipanti a identificare la comunicazione inclusiva e non inclusiva in contesti realistici di lavoro e di lavoro giovanile. Quiz basato su scenari (due opzioni: Inclusivo o Non Inclusivo).

“Dividiamo il gruppo: gli uomini da un lato, le donne dall'altro.”

Un/a operatore/operatrice giovanile dice: "Facciamo un giro di check-in con tutti prima di iniziare."

"Dovremmo assegnare questo compito a qualcuno di forte; forse uno dei ragazzi."

Un/a team leader dice: "Alex usa il pronome loro, ricordatevi di usarlo."

"Tutti sono benvenuti alla riunione, sia online che di persona."

5.4 Esercizio: Scegli l'Opzione Corretta

Domanda 1: Quale frase elimina il pregiudizio di genere?

-) "È proprio così che sono le ragazze."
-) "Ognuno si esprime in modo diverso."
-) "I maschi non piangono."
-) "Madri e padri dovrebbero guidare tutte le famiglie."



Domanda 2: Un/a giovane esprime frustrazione per non sentirsi capito/a. La risposta più empatica è:

-) "Stai esagerando."
-) "Posso capire perché questo potrebbe essere difficile."
-) "Non preoccuparti, non è un gran problema."
-) "Altri stanno peggio."

Domanda 3: Quale azione dimostra un ascolto riflessivo?

-) Interrompere per dare subito un consiglio
-) Porre domande aperte sui sentimenti
-) Ignorare chi parla
-) Correggere le emozioni di chi parla

5.5 Esercizio: Trascina la parola corretta

Domanda 1:

“Scegliere consapevolmente _____, precisione e rispetto aiuta a trasformare gli ambienti comunicativi”

Opzioni da trascinare:

- Neutralità
- Bias
- Umore
- Stereotipo
- Giudizio
- Pregiudizio

Domanda 2:

“L’ascolto riflessivo implica prendere atto _____, porre domande aperte e validare l’autoespressione”

Opzioni da trascinare:

- Dei sentimenti
- Solo dei fatti
- Solo delle opinioni
- Del silenzio
- Delle critiche
- Dell’autorità





Domanda 3:

“Un linguaggio condizionato spesso appare in modo subdolo attraverso _____, umorismo o stereotipi”

Opzioni da trascinare:

- Espressioni quotidiane
- Fatti scientifici
- Politiche
- Manuali formative
- Silenzio
- Apprezzamenti

Domanda 4:

“La comunicazione empatica nel lavoro con la gioventù supporta _____ riducendo lo stress da minoranza e l’isolamento”

Opzioni da trascinare:

- Il benessere mentale
- La produttività
- La competizione
- L’ignoranza
- L’esclusione
- Il conflitto

Domanda 5:

“Il linguaggio inclusivo sostituisce un colloquiare escludente attraverso alternative _____”

Opzioni da trascinare:

- rispettose
- casuali
- sarcastiche
- ambigue
- aggressive

Suggerimenti per attività di follow-up



Al termine degli esercizi, i/le partecipanti sono incoraggiati/e a continuare a praticare e a potenziare le proprie competenze di comunicazione inclusiva. Possono tenere diari di riflessione per registrare le situazioni in cui è stato applicato il linguaggio inclusivo o l'ascolto riflessivo, annotando i successi e le aree di miglioramento. Partecipare a sessioni di feedback tra pari attraverso scenari di gioco di ruolo permette ai/alle partecipanti di dare e ricevere riscontri costruttivi sull'uso del linguaggio inclusivo o distorto. Compiti di osservazione, come il monitoraggio di riunioni, interazioni di gruppo o attività giovanili, aiutano a identificare pregiudizi sottili o pratiche inclusive in contesti reali. Sviluppare piani d'azione personali o di gruppo garantisce un'implementazione coerente del linguaggio inclusivo e della comunicazione empatica in contesti professionali o di lavoro giovanile. Le discussioni di gruppo che analizzano esempi tratti dai media, da politiche o dalla comunicazione organizzativa supportano ulteriormente la comprensione, identificando il linguaggio distorto e proponendo alternative inclusive.

6. Conclusioni

La comunicazione inclusiva è essenziale per creare ambienti equi, sicuri e accoglienti nel lavoro giovanile e nei contesti professionali. Il pregiudizio si manifesta spesso in modo sottile, il che richiede consapevolezza, auto-riflessione e disponibilità a correggere il linguaggio e il comportamento. Usare un linguaggio inclusivo, praticare l'ascolto riflessivo e dimostrare empatia rafforza il senso di appartenenza, il benessere mentale e il coinvolgimento di tutti/e i/le partecipanti. Gli esercizi pratici permettono di applicare la teoria a scenari realistici, supportando la capacità di identificare e riformulare efficacemente il linguaggio distorto.

Modulo 5: Creare ambienti di lavoro inclusivi e LGBTQIA+ friendly

1 Introduzione

Il Modulo 5 “Creare ambienti di lavoro inclusivi e LGBTQIA+ friendly” mira ad aumentare la consapevolezza, sviluppare la comprensione e rafforzare le competenze pratiche dei/delle partecipanti rispetto agli ambienti di lavoro inclusivi e accoglienti per le persone LGBTQIA+. Il modulo intende aiutare i/le partecipanti a riconoscere il valore sociale e professionale dell'inclusione e della diversità, comprendere le sfide specifiche che le persone LGBTQIA+ possono affrontare nei con-



testi lavorativi, identificare strategie e strumenti inclusivi che promuovano uguaglianza, *allyship* e senso di appartenenza, così come riflettere sui propri atteggiamenti, pregiudizi e responsabilità come membri di team diversificati.

Il modulo combina apprendimento teorico e pratico.

Argomenti del modulo:

- Comprendere inclusione e diversità sul lavoro (introduzione ai concetti chiave, alla terminologia e ai framework relativi all'uguaglianza e all'inclusione LGBTQIA+, alle barriere e alle sfide nel luogo di lavoro)
- Esaminare le barriere e le sfide nel luogo di lavoro
- Analizzare strategie per creare ambienti di lavoro inclusivi e LGBTQIA+ friendly

2.Obiettivi del modulo

- Rafforzare la comprensione dell'inclusione e della diversità nel luogo di lavoro, con particolare attenzione ai diritti e alle esperienze delle persone LGBTQIA+
- Fornire ai/alle partecipanti strategie pratiche e strumenti per creare ambienti di lavoro inclusivi, equi e LGBTQIA+ friendly
- Promuovere riflessione e coinvolgimento attivo tra datori/datrici di lavoro, manager e dipendenti nell'affrontare la discriminazione e nel favorire il senso di appartenenza per tutte le persone

3.Risultati di apprendimento

1. Definire e spiegare i concetti chiave relativi a uguaglianza, equità, diversità, inclusione e SOGIESC (Orientamento Sessuale, Identità di Genere, Espressione di Genere e Caratteristiche Sessuali)
2. Identificare le barriere e le sfide che le persone LGBTQIA+ affrontano negli ambienti di lavoro, inclusi fattori strutturali, culturali e interpersonali
3. Riconoscere la rilevanza dei quadri internazionali ed europei dei diritti umani (ad esempio UDHR, Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, Convenzione ILO n.111) nella promozione di un'occupazione inclusiva

4. Applicare pratiche e strategie inclusive a livello organizzativo, di team e individuale per supportare l'inclusione e il benessere delle persone LGBTQIA+ sul lavoro
5. Dimostrare consapevolezza e capacità di alleanza mettendo in discussione comportamenti discriminatori e promuovendo una cultura di rispetto, visibilità e sicurezza psicologica

4 Teoria

4.1 Comprendere l'inclusione e la diversità sul posto di lavoro

Nelle società odierne, interconnesse e multiculturali, i luoghi di lavoro riuniscono persone con esperienze, identità e prospettive differenti. La diversità si riferisce alla presenza di questa varietà tra gli individui — inclusi, ma non solo, genere, orientamento sessuale, identità di genere, età, etnia, religione, abilità e background socioeconomico. L'inclusione, invece, è la pratica di garantire che questa diversità sia accolta, valorizzata e integrata in tutti gli aspetti della vita organizzativa.

Un luogo di lavoro può essere diversificato senza essere inclusivo. La vera inclusione va oltre la rappresentazione; riguarda la creazione di una cultura in cui ogni persona si senta rispettata, supportata e messa nelle condizioni di contribuire pienamente. I luoghi di lavoro inclusivi riconoscono che le differenze tra le persone arricchiscono i team e favoriscono innovazione, collaborazione e soddisfazione dei/delle dipendenti.

Concetti chiave e definizioni

Per sviluppare pratiche inclusive, è essenziale comprendere alcuni termini e principi fondamentali:

Uguaglianza: garantire che tutte le persone abbiano le stesse opportunità, accesso e diritti all'interno dell'organizzazione.

Equità: riconoscere che gli individui hanno bisogni e punti di partenza differenti e fornire supporti specifici per garantire risultati equi.

Diversità: l'insieme delle caratteristiche visibili e invisibili che rendono ogni individuo unico.

Inclusione: l'impegno attivo, intenzionale e continuo nel creare un ambiente in cui tutte le persone si sentano parte del gruppo e rispettate.

Questi concetti sono strettamente collegati all'idea di SOGIESC (Orientamento Sessuale, Identità di Genere, Espressione di Genere e Caratteristiche Sessuali), che aiuta a comprendere la diversità nella sessualità e nel genere umano oltre i modelli binari.

4.2 L'importanza dell'inclusione e della diversità LGBTQIA+ sul lavoro

Creare ambienti di lavoro inclusivi e LGBTQIA+ friendly non è solo una questione di giustizia sociale - rappresenta anche un vantaggio strategico per le organizzazioni. Le ricerche dimostrano costantemente che l'inclusione migliora la creatività, l'innovazione e le performance dei team. Quando i/le dipendenti si sentono al sicuro nell'essere sé stessi/e autenticamente, risultano più coinvolti/e, produttivi/e e fedeli all'organizzazione.

I luoghi di lavoro inclusivi riflettono inoltre un impegno verso i diritti umani, in linea con standard internazionali quali:

- a **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani** (Articolo 23), che riconosce il diritto al lavoro senza discriminazioni;
- la **Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea**, che proibisce la discriminazione basata sull'orientamento sessuale;
- la **Convenzione ILO n.111**, che affronta la discriminazione nell'occupazione e nel lavoro.

Per i/le dipendenti LGBTQIA+, inclusione significa molto più che semplice tolleranza - implica visibilità, voce e riconoscimento. Richiede sistemi e culture che celebrino la diversità invece di limitarsi ad "accettarla".

Più nello specifico su questi standard internazionali:

1. Dichiarazione Universale dei Diritti Umani - Articolo 23: Diritto al lavoro senza discriminazione

Articolo 23 (testo completo) dichiara che "ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e alla protezione contro la disoccupazione."

Afferma inoltre che *“ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro”* e che i/le lavoratori/trici hanno diritto a una “giusta e soddisfacente remunerazione... e il diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi”.

La Dichiarazione considera i diritti del lavoro come parte dei diritti umani universali, sottolineando che si tratta di diritti riconosciuti a tutte le persone semplicemente in quanto esseri umani.

Il fatto che l'Articolo 23 sottolinei che il diritto al lavoro debba essere garantito senza discriminazioni fornisce una base normativa per respingere pratiche lavorative discriminatorie fondate su orientamento sessuale, identità di genere o altre caratteristiche (ad esempio SOGIESC). Inoltre, afferma che il lavoro non è un privilegio, ma un diritto umano che deve essere accessibile a tutte le persone in condizioni eque, sostenendo così l'idea che i luoghi di lavoro debbano rimuovere attivamente le barriere all'uguaglianza per le persone LGBTQIA+. In contesti in cui le protezioni legali sono deboli o contestate, questo standard universale aiuta attivisti/e e organizzazioni a fondare le proprie politiche o moduli formativi su una norma riconosciuta in materia di diritti umani.

Alcune considerazioni o limiti sono che la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani non è di per sé giuridicamente vincolante nel diritto interno degli Stati, ma possiede un forte valore morale, normativo e interpretativo in molte giurisdizioni e nel discorso internazionale sui diritti umani. Inoltre, le sue disposizioni sono ampie e aspirazionali; applicarle in contesti specifici (ad esempio affrontare molestie, micro aggressioni o culture lavorative ostili) richiede la traduzione in leggi concrete, regolamenti e politiche aziendali.

2. Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea - Divieto di discriminazione (Articolo 21)

L'Articolo 21 della Carta dell'UE rappresenta la principale disposizione in materia di non discriminazione. Esso afferma:

“È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, su ... l'orientamento sessuale.”

Inoltre, stabilisce che, nell'*ambito di applicazione del diritto dell'UE*, è vietata anche qualsiasi discriminazione basata sulla nazionalità.

Le tutele previste dalla Carta si applicano alle istituzioni dell'UE e agli Stati membri **quando attuano il diritto dell'Unione Europea.**

La base giuridica delle misure anti-discriminazione nel diritto dell'UE è l'Articolo 19 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), che conferisce all'UE il potere di contrastare la discriminazione (inclusa quella basata sull'orientamento sessuale) attraverso la legislazione.

La Carta è diventata giuridicamente vincolante con il Trattato di Lisbona (2009), il che significa che le sue disposizioni, incluso l'Articolo 21, possono essere invocate in tribunale nei casi appropriati.

4.3. Convenzione ILO N. 111 — Discriminazione (Impiego e occupazione)

La Convenzione ILO N. 111, adottata nel 1958 (ed entrata in vigore nel 1960), è una delle “convenzioni fondamentali” dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

L'**Articolo 2** richiede agli Stati che l'hanno ratificata di adottare una politica nazionale che promuova uguaglianza di opportunità e di trattamento nell'impiego e nell'occupazione, con l'obiettivo di eliminare la discriminazione.

La Convenzione definisce discriminazione come qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza basata su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, origine nazionale, origine sociale o “*qualsiasi altro motivo*” che annulli o comprometta l'uguaglianza di opportunità o di trattamento.

La Convenzione si applica ai seguenti ambiti: accesso alla formazione professionale, accesso all'impiego, termini e condizioni di lavoro e occupazioni.

L'Articolo 3 obbliga gli Stati che hanno ratificato la Convenzione ad adottare legislazione, promuovere programmi educativi, abrogare leggi incompatibili e cooperare con organizzazioni di lavoratori/trici e datori/datrici di lavoro per attuare politiche anti-discriminazione.

L'Articolo 4 chiarisce che le distinzioni basate su requisiti intrinseci del lavoro non sono considerate discriminatorie se giustificate.

4.4 Barriere e sfide nei luoghi di lavoro

Sebbene siano stati compiuti progressi nella promozione della diversità e dell'uguaglianza, molte persone LGBTQIA+ continuano ad affrontare barriere e discriminazioni negli ambienti professionali.

La discriminazione e l'esclusione sul lavoro possono essere esplicite - come molestie, negazione di promozioni o licenziamento - oppure più sottili, incluse microaggressioni, assunzioni eteronormative ed esclusione dalle reti informali.



Queste barriere incidono negativamente non solo sul benessere individuale, ma anche sulle performance organizzative, sull'innovazione e sulla retention del personale (OECD, 2019; ILO, 2021).

Le ricerche condotte negli Stati membri dell'UE mostrano che le persone LGBTQIA+ continuano a sperimentare livelli più elevati di discriminazione sul lavoro rispetto alle persone non LGBTQIA+ (FRA, 2020). L'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali ha rilevato che il 21% delle persone LGBTQIA+ intervistate ha dichiarato di essersi sentito discriminato nel contesto lavorativo nell'ultimo anno, mentre un terzo ha evitato di essere apertamente sé stesso/a riguardo alla propria identità per paura di conseguenze negative (FRA, 2020).

Barriere strutturali e istituzionali

Si tratta di problematiche sistemiche radicate nelle strutture organizzative, nelle politiche e nelle culture aziendali:

1. Mancanza di politiche antidiscriminatorie esplicite.

In molte aziende, soprattutto nelle PMI, le politiche sul lavoro non menzionano esplicitamente l'orientamento sessuale, l'identità di genere o le caratteristiche sessuali, lasciando quindi lacune nella tutela.

2. Implementazione inadeguata delle leggi sull'uguaglianza.

Anche quando esistono quadri normativi, spesso vengono applicati in modo insufficiente. La mancanza di meccanismi di monitoraggio, procedure di segnalazione e responsabilità permette alla discriminazione di persistere (Commissione Europea, 2020).

3. Sistemi HR binari ed eteronormativi.

I sistemi amministrativi spesso riconoscono solo le categorie uomo/donna, non prevedono bagni inclusivi o opzioni neutre per le uniformi e possono richiedere ai dipendenti di usare il nome legale invece di quello scelto - situazione che colpisce in particolare il personale transgender e non binario (OECD, 2019; ILO, 2022).

4. Rappresentanza limitata e scarsa diversità nei ruoli di leadership.

Poche persone LGBTQIA+ ricoprono ruoli dirigenziali, il che significa che i processi decisionali raramente riflettono prospettive diversificate. Questo perpetua culture organizzative che trascurano l'inclusione (Catalyst, 2021).



Barriere interpersonali e culturali

Si tratta di problematiche sistemiche radicate nelle strutture organizzative, nelle politiche e nelle culture aziendali:

- . Molestie e bullismo sul luogo di lavoro.

Molti dipendenti LGBTQIA+ riferiscono di essere bersaglio di battute, insulti o pettegolezzi (FRA, 2020). Anche quando non sono apertamente violenti, le microaggressioni ripetute contribuiscono al disagio psicologico e al disimpegno.

- . Pressione a nascondere la propria identità (“restare nell’armadio”).

La paura di discriminazione, derisione o esclusione sociale porta molte persone a nascondere il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere sul posto di lavoro (Badgett et al., 2019). Questo occultamento è collegato a minore soddisfazione lavorativa e peggiori esiti di salute mentale.

- . Bias impliciti e stereotipi.

Pregiudizi, consci o inconsci, possono portare a disuguaglianze nelle assunzioni, nelle promozioni o nell’assegnazione dei compiti (McKinsey, 2021). Ad esempio, supposizioni sui ruoli di genere o sugli aspetti “appropriati” dell’aspetto fisico possono svantaggiare il personale LGBTQIA+.

- . Cultura lavorativa ostile.

Quando atteggiamenti omofobi o transfobici vengono tollerati, i dipendenti possono sentirsi insicuri nel segnalare episodi discriminatori, perpetuando così un ciclo di silenzio e normalizzazione della discriminazione (ILO, 2021).

4.5 Implicazioni per la salute mentale e il benessere

a) I dipendenti LGBTQIA+ sono maggiormente esposti a stress, ansia, depressione e burnout a causa dello *stress da minoranza*, cioè della pressione cronica derivante dal confronto continuo con pregiudizi e stigma (Meyer, 2015).

b) La mancanza di supporto sociale e di sicurezza psicologica sul lavoro può portare a minore produttività, maggiore assenteismo e turnover (OECD, 2019; WHO, 2022).

c) Al contrario, gli ambienti inclusivi favoriscono coinvolgimento, innovazione e fidelizzazione organizzativa (McKinsey, 2021).



4.6 L'intersezionalità della discriminazione

La discriminazione non viene vissuta in modo isolato. Una persona LGBTQIA+ può appartenere anche ad altri gruppi marginalizzati, come minoranze etniche, persone con disabilità o migranti, subendo quindi forme di esclusione multiple e sovrapposte.

Ad esempio, donne lesbiche razzializzate possono affrontare sia sessismo sia razzismo oltre all'omofobia, mentre rifugiati trans possono sperimentare ostacoli intrecciati nella documentazione legale e nell'accesso al lavoro (UNDP, 2023).

Gli approcci intersezionali aiutano le organizzazioni a comprendere la diversità all'interno della diversità e a progettare strategie inclusive che tengano conto di identità multiple e sovrapposte (Crenshaw, 1991; ILO, 2021).

4.7 Conseguenze organizzative della non inclusione

- Riduzione della produttività: la discriminazione compromette il morale e le prestazioni del team.
- Perdita di talenti: dipendenti qualificati lasciano organizzazioni non accoglienti, aumentando i costi di turnover.
- Rischio reputazionale: le aziende note per pratiche escludenti possono subire critiche pubbliche, boicottaggi o difficoltà nell'attrarre personale diversificato.
- Rischi legali: il mancato rispetto delle direttive antidiscriminatorie può comportare sanzioni o cause legali (Commissione Europea, 2020).

Al contrario, i luoghi di lavoro inclusivi beneficiano di maggiore coesione, migliori capacità di problem solving e una reputazione del marchio più forte (McKinsey, 2021).

Strategie per creare luoghi di lavoro inclusivi e LGBTQIA+ friendly

Creare ambienti di lavoro inclusivi per le persone LGBTQIA+ non riguarda solo il rispetto di leggi e politiche, ma anche l'etica organizzativa, l'innovazione e la sostenibilità.

I luoghi di lavoro inclusivi favoriscono ambienti in cui tutte le persone possono esprimersi autenticamente, con effetti positivi su coinvolgimento, creatività e produttività (McKinsey & Company, 2021; OECD, 2019).



Per i dipendenti LGBTQIA+, l'inclusione richiede più della semplice tolleranza: richiede sforzi proattivi per eliminare la discriminazione, riconoscere identità diverse e integrare l'uguaglianza nelle pratiche e nelle strutture quotidiane.

Le seguenti strategie presentano un approccio multilivello - organizzativo, interpersonale e individuale - per costruire ambienti di lavoro accoglienti e sicuri per tutte le persone, indipendentemente da orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere o caratteristiche sessuali (SOGIESC).

Strategie organizzative

A. Adottare e applicare politiche antidiscriminatorie complete

- Le politiche dovrebbero includere esplicitamente orientamento sessuale, identità di genere, espressione di genere e caratteristiche sessuali (ILO, 2021).
- Le clausole antidiscriminatorie dovrebbero essere integrate in tutte le politiche HR, comprese assunzione, promozione, formazione e procedure di reclamo (UNDP, 2023).
- Dovrebbe esistere un meccanismo chiaro e riservato di segnalazione per i dipendenti che subiscono o assistono a discriminazioni.
- Le politiche dovrebbero essere comunicate in modo visibile (ad esempio attraverso intranet, sessioni introduttive e poster).

Esempio: una policy aziendale che dichiara “Non tolleriamo discriminazioni o molestie basate su orientamento sessuale, identità o espressione di genere” invia un chiaro segnale di inclusione.

B. Impegno della leadership e modelli di riferimento

- La leadership svolge un ruolo centrale nel definire il tono dell'inclusività.
- I/le dirigenti senior dovrebbero affermare pubblicamente il proprio sostegno all'inclusione LGBTQIA+ e integrare obiettivi di uguaglianza nella missione dell'organizzazione e nei KPI (Catalyst, 2021).
- Nominare referenti per la Diversità e Inclusione (D&I) o creare un gruppo consultivo LGBTQIA+.



- I manager devono ricevere una formazione specifica per riconoscere i bias, rispondere alla discriminazione e supportare efficacemente team diversificati (Commissione Europea, 2020).

C. Pratiche HR (Risorse Umane) inclusive

- **Recruitment:** utilizzare un linguaggio neutro rispetto al genere negli annunci di lavoro e garantire che i panel di selezione siano diversificati (ILO, 2022).
- **Raccolta dati:** raccogliere dati volontari e riservati sulla diversità per monitorare rappresentanza ed esiti delle politiche inclusive.
- **Inclusione trans:** garantire che i sistemi amministrativi permettano l'uso del nome scelto e dei pronomi corretti. Offrire strutture neutre rispetto al genere e assicurazioni sanitarie che coprano percorsi di affermazione di genere.
- **Progressione di carriera:** promuovere pari accesso a formazione, mentoring e programmi di leadership.

D. Educazione e sensibilizzazione

- Implementare formazioni regolari su bias inconsci, terminologia LGBTQIA+ e comunicazione inclusiva (FRA, 2020).
- Promuovere il *bystander training* - fornire al personale strumenti per intervenire in modo sicuro quando assiste a episodi discriminatori.
- Utilizzare un linguaggio inclusivo in tutte le comunicazioni (ad esempio “partner” invece di “marito/moglie”).
- Celebrare giornate internazionali di sensibilizzazione come l'IDAHOBIT (17 maggio) o il Pride Month per favorire visibilità e solidarietà.

E. Cultura organizzativa e visibilità

- Creare segni visibili di supporto: cordoni rainbow, poster o gruppi di risorse per dipendenti (*Employee Resource Groups – ERGs*) che favoriscano il senso di comunità.
- Creare spazi sicuri o reti di supporto per i/le dipendenti LGBTQIA+.
- Rivedere contenuti visivi e scritti (ad esempio foto sul sito web o materiali aziendali) per garantire la rappresentazione di famiglie e identità diverse (UNDP, 2023).



- Sviluppare campagne interne che promuovano rispetto e sostegno in tutti i dipartimenti.

Strategie interpersonali e a livello di team

- Promuovere l'alleanza, cioè formare colleghi/e non LGBTQIA+ affinché agiscano come alleati/e - ascoltando, contrastando linguaggi discriminatori e amplificando le voci marginalizzate (Catalyst, 2021) - e riconoscere l'alleanza come una competenza di leadership.
- Promuovere una comunicazione inclusiva: usare i pronomi corretti e i nomi scelti, evitare supposizioni su genere, relazioni o strutture familiari e modellare comportamenti inclusivi nelle riunioni e nei canali comunicativi (ILO, 2022).
- Sviluppare dinamiche di team supportive: incoraggiare il dialogo aperto sull'inclusione e sulla sicurezza psicologica, oltre a promuovere un lavoro di squadra che valorizzi la diversità.

Strategie a livello individuale

- Autoriflessione: esaminare i propri bias e le proprie supposizioni.
- Apprendimento continuo: restare aggiornati sui diritti LGBTQIA+, sulla terminologia e sulle esperienze delle persone LGBTQIA+.
- Conversazioni coraggiose: intervenire in modo rispettoso quando si assiste a comportamenti escludenti.
- Mentoring: offrire supporto e mentoring a colleghi/e LGBTQIA+, soprattutto a chi è all'inizio della propria carriera.
- Sensibilità intersezionale: riconoscere che l'inclusione deve tenere conto anche di razza, disabilità, classe sociale e altre identità intersecanti (Crenshaw, 1991).

Monitoraggio e valutazione

Per mantenere i progressi, l'inclusione deve essere misurata e verificata regolarmente.

- Condurre sondaggi tra i/le dipendenti sul senso di appartenenza e sul clima lavorativo.



- Monitorare i tassi di rappresentanza e retention dei/delle dipendenti LGBTQIA+.
- Utilizzare strumenti anonimi di feedback per individuare tempestivamente eventuali problemi.
- Confrontarsi con framework come la *ILGA-Europe Rainbow Map* o lo *Stonewall Workplace Equality Index*.
- Includere obiettivi di inclusione negli indicatori di performance organizzativa (Commissione Europea, 2020).

I luoghi di lavoro inclusivi non si costruiscono dall'oggi al domani: sono il risultato di apprendimento continuo, responsabilità condivisa e coinvolgimento autentico con la diversità.

5. Esercizi

5.1 Esercizio 1: Quiz a scelta multipla

Istruzioni: scegli la risposta corretta per ogni domanda.

- 1- Qual è la principale differenza tra diversità e inclusione sul posto di lavoro?
 - a) La diversità riguarda i numeri; l'inclusione riguarda il senso di appartenenza
 - b) La diversità garantisce la parità salariale; l'inclusione garantisce le promozioni
 - c) La diversità significa assumere solo minoranze
 - d) L'inclusione riguarda solo l'accessibilità fisica
- 2- Quale delle seguenti descrive meglio l'equità?
 - a) Trattare tutti esattamente allo stesso modo
 - b) Dare a tutti gli stessi strumenti indipendentemente dai bisogni
 - c) Fornire diversi livelli di supporto per raggiungere risultati equi
 - d) Ignorare le differenze individuali
- 3- Il concetto di SOGIESC aiuta le organizzazioni a:
 - a) Identificare solo differenze visibili
 - b) Comprendere la diversità nella sessualità e nel genere oltre i modelli binari



- c) Limitare la diversità alle categorie legali
 - d) Escludere le caratteristiche sessuali dalla riflessione
- 4- Secondo la ricerca, i luoghi di lavoro inclusivi tendono a mostrare:
- a) Minore coinvolgimento dei dipendenti
 - b) Minore innovazione
 - c) Maggiore creatività e collaborazione
 - d) Tassi di turnover più elevati
- 5- L'articolo 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani afferma che:
- a) L'occupazione è un privilegio per determinati gruppi
 - b) I datori di lavoro possono decidere chi merita uguaglianza
 - c) Solo i cittadini sono tutelati nei luoghi di lavoro
 - d) Tutti hanno diritto al lavoro senza discriminazioni
- 6- Quale affermazione descrive meglio la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea?
- a) Si applica solo alle organizzazioni private
 - b) Non ha valore legale dal 2009
 - c) Non è riconosciuta all'interno dell'Unione Europea
 - d) Proibisce la discriminazione, inclusa quella basata sull'orientamento sessuale
- 7- L'articolo 21 della Carta UE è particolarmente significativo perché:
- a) Permette la discriminazione se giustificata dalla tradizione
 - b) Si applica solo al genere e alla religione
 - c) Menziona esplicitamente l'orientamento sessuale come categoria protetta
 - d) Sostituisce tutte le leggi nazionali sull'uguaglianza
- 8- La Convenzione ILO n.111 riguarda la discriminazione in:
- a) Alloggio ed educazione
 - b) Occupazione e lavoro
 - c) Rappresentanza politica
 - d) Protezione ambientale



- 9- Sebbene la Convenzione ILO n.111 non menzioni esplicitamente l'orientamento sessuale, resta rilevante per i diritti LGBTQIA+ perché:
- a) Si applica solo ai paesi che menzionano le persone LGBTQIA+ nelle loro leggi
 - b) Limita le protezioni esclusivamente al genere
 - c) Esclude nuove forme di discriminazione
 - d) La sua formulazione permette un'interpretazione ampia che include nuove categorie
- 10- Perché creare un luogo di lavoro inclusivo per le persone LGBTQIA+ è considerato un vantaggio strategico?
- a) Aiuta le organizzazioni a raggiungere quote numeriche
 - b) Migliora soltanto la reputazione
 - c) Favorisce innovazione, coinvolgimento e produttività
 - d) Previene automaticamente tutte le sfide legali

5.2 Esercizio 2: Quiz a scelta multipla

Istruzioni: scegli la risposta corretta per ogni domanda.

1. Che cosa garantisce l'Articolo 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani?
- a) Assistenza sanitaria gratuita
 - b) Diritto al lavoro senza discriminazioni
 - c) Diritto di voto
 - d) Libertà di espressione
2. Quale delle seguenti forme di discriminazione è esplicitamente vietata dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE?
- a) Discriminazione basata sull'età
 - b) Discriminazione basata sull'orientamento sessuale
 - c) Discriminazione linguistica
 - d) Discriminazione basata sulle opinioni politiche
3. Il concetto di SOGIESC aiuta le organizzazioni a:
- a) Identificare solo le differenze visibili





- b) Limitare la diversità alle sole categorie legali
 - c) Comprendere la diversità nella sessualità e nel genere oltre i modelli binari
 - d) Escludere le caratteristiche sessuali dalla considerazione
4. La Convenzione n. 111 dell'ILO si concentra su:
- a) Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
 - b) Discriminazione nell'impiego e nella professione
 - c) Standard salariali minimi
 - d) Orario di lavoro
5. Quale concetto garantisce risultati equi riconoscendo i diversi punti di partenza delle persone dipendenti?
- a) Uguaglianza
 - b) Diversità
 - c) Inclusione
 - d) Equità
6. L'inclusione sul posto di lavoro significa:
- a) Garantire attivamente che tutte le persone si sentano rispettate e valorizzate
 - b) Tollerare le differenze
 - c) Assunzioni basate su quote
 - d) Assumere solo persone appartenenti a gruppi diversi
7. Secondo la ricerca, i luoghi di lavoro inclusivi tendono a mostrare:
- a) Minore coinvolgimento del personale
 - b) Riduzione dell'innovazione
 - c) Maggiore creatività e collaborazione
 - d) Tassi di turnover più elevati
8. Sebbene la Convenzione n. 111 dell'ILO non menzioni esplicitamente l'orientamento sessuale, è comunque rilevante per i diritti LGBTQIA+ perché:
- a) Si applica solo ai Paesi che menzionano LGBTQIA+ nelle loro leggi
 - b) La sua formulazione consente un'interpretazione ampia che include nuove basi di discriminazione
 - c) Esclude le nuove forme di discriminazione



d) Limita le tutele solo al genere

9. Che cosa rende particolarmente importante la Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE in materia di uguaglianza sul lavoro?

- a) È giuridicamente vincolante per le istituzioni dell'UE e gli Stati membri
- b) Si applica solo alle aziende private con più di 250 dipendenti
- c) È un documento simbolico senza applicazione concreta
- d) Sostituisce tutte le leggi nazionali sull'uguaglianza

10. Qual è l'obiettivo principale dell'*inclusione*, secondo questo modulo?

- a) Garantire rappresentanza tramite quote
- b) Creare una cultura di appartenenza e rispetto per tutte le persone
- c) Evitare discussioni sulla diversità per prevenire conflitti
- d) Offrire benefici solo alle persone marginalizzate

5.3 Esercizio 3 : Domande a risposta multipla

Istruzioni: Scegli la risposta corretta (o le risposte corrette) per ciascuna domanda.

1. Quale delle seguenti è una forma esplicita di discriminazione sul posto di lavoro contro persone dipendenti LGBTQIA+?

- a) Micro aggressioni
- b) Negazione di una promozione
- c) Assunzioni eteronormative
- d) Esclusione dalle reti informali

2. Quale percentuale di persone LGBTQIA+ nell'UE ha dichiarato di aver subito discriminazioni sul lavoro nell'ultimo anno?

- a) 10%
- b) 21%
- c) 35%
- d) 50%

3. Quale dei seguenti rappresenta una barriera strutturale nelle organizzazioni che colpisce le persone LGBTQIA+?

- a) Micro aggressioni
- b) Molestie sul lavoro
- c) Mancanza di politiche esplicite anti-discriminazione



- d) Pressione a nascondere la propria identità
4. I sistemi HR binari ed eteronormativi spesso:
- a) Riconoscono solo le categorie uomo/donna
 - b) Prevedono bagni inclusivi
 - c) Consentono alle persone dipendenti di usare il nome scelto
 - d) Promuovono la diversità nella leadership
5. Quale delle seguenti è una barriera interpersonale o culturale?
- a) Mancanza di procedure di segnalazione
 - b) Bias impliciti e stereotipi
 - c) Debolezza delle leggi sull'uguaglianza
 - d) Lacune nelle politiche organizzative
6. Nascondere il proprio orientamento sessuale o identità di genere sul lavoro è associato a:
- a) Maggiore soddisfazione lavorativa
 - b) Peggiori esiti per la salute mentale
 - c) Maggiore innovazione
 - d) Maggiore supporto sociale
7. Quale delle seguenti è un esempio di barriera strutturale o istituzionale?
- a) Battute su colleghi/e LGBTQIA+
 - b) Paura di fare coming out sul lavoro
 - c) Mancanza di politiche esplicite anti-discriminazione
 - d) Bassa autostima delle persone dipendenti
8. Qual è il principale problema dei sistemi HR binari ed eteronormativi?
- a) Rendono più efficiente la gestione dei dati
 - b) Possono escludere persone le cui identità non rientrano nelle categorie "uomo/donna"
 - c) Migliorano la coerenza nella comunicazione
 - d) Si concentrano solo sulla performance e non sull'identità
9. Una limitata rappresentanza LGBTQIA+ nelle posizioni di leadership può portare a:
- a) Minore attenzione all'inclusione nella cultura organizzativa
 - b) Prendere decisioni più innovative



- c) Maggiore coinvolgimento del personale
- d) Migliore comunicazione con team diversi

10. Una cultura lavorativa che tollera battute omofobe o transfobiche è un esempio di:

- a) Discriminazione strutturale
- b) Cultura lavorativa ostile
- c) Errata interpretazione delle politiche
- d) Comportamento organizzativo neutrale

11. Che cosa accade tipicamente quando le persone dipendenti sentono pressione a nascondere la propria identità (“restare nell’armadio”)?

- a) Diminuiscono soddisfazione lavorativa e salute mentale
- b) Aumentano produttività e coinvolgimento
- c) Si integrano meglio nei team
- d) Affrontano meno difficoltà comunicative

12. Quale delle seguenti definisce meglio il bias implicito sul posto di lavoro?

- a) Sforzi consapevoli per escludere qualcuno
- b) Atti espliciti di discriminazione
- c) Forme visibili di molestia
- d) Stereotipi nascosti che influenzano le decisioni senza consapevolezza

5.4 Esercizio 4

Concetto	Descrizione/esempio
1. Mancanza di politiche esplicite anti-discriminazione	A. Le persone dipendenti LGBTQIA+ vengono trascurate nelle promozioni e nei ruoli di leadership
2. Sistemi HR binari ed eteronormativi	B. I sistemi riconoscono solo le categorie uomo/donna e non dispongono di strutture inclusive
3. Molestie sul posto di lavoro	C. Battute ripetute, insulti o pettegolezzi rivolti al personale LGBTQIA+



4. Pressione a nascondere la propria identità	D. Le persone dipendenti nascondono il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere per evitare conseguenze negative
5. Bias impliciti e stereotipi	E. Assunzioni su un aspetto o un comportamento "appropriato" che influenzano le opportunità
6. Intersezionalità	F. Vivere molteplici forme di discriminazione dovute a identità che si sovrappongono
7. Conseguenze organizzative della non inclusione	G. Riduzione della produttività, perdita di talenti, rischio reputazionale ed esposizione legale

5.5 Esercizio 5: Vero o Falso: Strategie per l'inclusione di persone LGBTQIA+

Istruzioni: Leggere attentamente ogni frase e indicare se è **Vera (V)** o **Falsa (F)**

1. Raccogliere dati sulla diversità in modo volontario e confidenziale aiuta le organizzazioni a monitorare la rappresentanza LGBTQIA+ e i risultati delle politiche di inclusione.
2. Utilizzare un linguaggio neutro rispetto al genere negli annunci di lavoro è un esempio di pratica HR escludente.
3. Celebrare giornate internazionali di sensibilizzazione come IDAHOBIT o il Pride Month è una strategia visibile per sostenere le persone dipendenti LGBTQIA+.
4. I/le manager dovrebbero ignorare i bias inconsci perché hanno un impatto minimo sull'inclusione nel luogo di lavoro.
5. Creare safe space, reti di supporto o ERG (Employee Resource Groups) contribuisce a una cultura organizzativa inclusiva.
6. Promuovere l'allyship significa formare colleghe e colleghi non LGBTQIA+ affinché sostengano attivamente e diano voce alle persone marginalizzate.
7. L'auto-riflessione e l'apprendimento continuo sui diritti LGBTQIA+ sono considerati strategie individuali per l'inclusione.
8. L'impegno della leadership ha un effetto minimo sull'inclusione, poiché le sole politiche sono sufficienti.

9. Utilizzare i pronomi corretti e i nomi scelti nella comunicazione è una pratica inclusiva a livello di team.
10. Monitorare e valutare l'inclusione non è necessario se sono già presenti politiche e corsi di formazione.

5.6 Esercizio 6



Piano di Attività Interattiva:

Role Play ed Esercizi di Gruppo su Inclusione ed Esclusione

- I/le formatori/trici possono dividere indicativamente il gruppo in team da 3 persone. Ogni persona avrà uno dei seguenti ruoli: 1) Amministratore Delegato 2) Responsabile risorse umane, 3) Una giovane persona che sta affrontando discriminazione
- Il team presenterà una breve scena ambientata in un luogo di lavoro che mostri un ambiente inclusivo oppure non inclusivo.
- Avranno 10 minuti per preparare la scenetta.
- Avranno 3–5 minuti per presentare la loro “performance”.
- Ogni scena dovrebbe mostrare una situazione lavorativa realistica; evidenziare inclusione o esclusione; offrire una possibile soluzione o una buona pratica.

5. Conclusioni

Creare luoghi di lavoro realmente inclusivi e LGBTQIA+ friendly richiede più del semplice rispetto dei quadri normativi: richiede un impegno continuo verso la trasformazione culturale, la consapevolezza intersezionale e il benessere psicosociale.

Gli ambienti inclusivi riconoscono l'interdipendenza tra uguaglianza, salute mentale ed empowerment, garantendo che tutte le persone possano contribuire in modo autentico senza paura di esclusione.

L'integrazione dei principi dei diritti umani, della gestione della diversità e del coinvolgimento della comunità costituisce la base di questo processo, mentre la formazione continua e l'innovazione delle politiche ne sostengono lo sviluppo.

In definitiva, promuovere l'inclusione nei luoghi di lavoro non è solo un obbligo etico, ma anche un investimento strategico nella coesione sociale, nell'innovazione e nei valori democratici al centro del progetto europeo.

Modulo 6: Quadri giuridici e diritti dei giovani LGBTQIA+

1.Introduzione

Modulo 6 “Quadri giuridici e diritti dei/delle giovani LGBTQIA+” esamina i diritti legali e le tutele disponibili per i/le giovani LGBTQIA+ in alcuni paesi europei selezionati: Grecia, Svezia, Italia, Slovenia e Belgio.

Sebbene molti paesi abbiano compiuto progressi significativi nel riconoscimento e nella tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+, esistono ancora delle sfide, in particolare per i/le giovani che possono subire discriminazioni nell'ambito dell'istruzione, della sanità o negli spazi pubblici.

La comprensione dei quadri giuridici nazionali è essenziale per promuovere uguaglianza, inclusione e sicurezza. Questo modulo mette in evidenza le principali leggi, politiche e tutele che riguardano i/le giovani LGBTQIA+, evidenziando anche le aree in cui persistono lacune legali e sociali.

Nel confrontare gli approcci tra questi paesi, formatori e formatrici possono acquisire informazioni utili su strategie efficaci di advocacy, supporto e sviluppo delle politiche nel contesto europeo.

Temi del modulo:

- Esaminare e confrontare i diritti legali e le tutele disponibili per i/le giovani LGBTQIA+ in alcuni paesi europei selezionati
- Sensibilizzare sulle sfide e le lacune ancora esistenti nella protezione legale e sociale delle persone LGBTQIA+

2.Obiettivi

- Quadro giuridico greco



- Quadro giuridico svedese
- Quadro giuridico sloveno
- Quadro giuridico belga
- Quadro giuridico italiano

3. Risultati di apprendimento

1. Identificare e descrivere le principali leggi e politiche che tutelano i/le giovani LGBTQIA+ in Grecia, Svezia, Italia, Slovenia e Belgio.
2. Confrontare gli approcci nazionali all'uguaglianza LGBTQIA+ e valutare come questi quadri giuridici differiscano nei diversi contesti europei.
3. Riconoscere persistenti sfide legali e sociali persistenti affrontate dai/dalle giovani LGBTQIA+, incluse discriminazione e barriere all'inclusione.
4. Analizzare come le misure legislative possano essere utilizzate per creare ambienti educativi, sociali e professionali più sicuri e inclusivi.
5. Applicare la conoscenza delle tutele legali e delle buone pratiche per sviluppare strategie di advocacy e formazione che promuovano l'uguaglianza e i diritti umani dei/delle giovani LGBTQIA+.

4. Teoria

Unione Europea: Impegni a favore dell'uguaglianza delle persone LGBTQIA+

Prima di analizzare nel dettaglio i quadri giuridici nazionali dei Paesi dell'UE partner del progetto, è importante evidenziare le direttive che l'Unione Europea sta adottando per la tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+.

Strategia per l'Uguaglianza LGBTIQ 2020–2025

Strategia politica dell'UE (orizzontale, intersettoriale)

Prima strategia completa dell'UE dedicata specificamente all'uguaglianza LGBTIQ, strutturata attorno a quattro pilastri: 1) Contrastare la discriminazione, 2) Garantire la sicurezza, 3) Costruire società inclusive, 4) Promuovere l'uguaglianza a livello locale

Direttiva sui diritti delle vittime (Direttiva 2012/29/UE)





Direttiva UE (trasversale)

Stabilisce standard minimi per i diritti, la protezione e il supporto delle vittime di reato, incluse le vittime di crimini d'odio.

Strategia dell'UE sui diritti dell'infanzia (2021–2024)

Strategia dell'UE

Quadro europeo globale per la tutela dei diritti dei minori, che include: 1) Protezione dalle discriminazioni, 2) Istruzione sicura e inclusiva, 3) Salute mentale e benessere

Decisione quadro dell'UE sulla lotta al razzismo e alla xenofobia (2008/913/JHA)

Decisione quadro UE (cooperazione in materia penale)

Richiede agli Stati membri di criminalizzare l'incitamento all'odio e i crimini d'odio. Sebbene inizialmente focalizzata sul razzismo, viene utilizzata insieme alle leggi nazionali per affrontare anche i crimini d'odio omofobici e transfobici.

Strategia per la parità tra donne e uomini 2020–2025

Strategia per la parità dell'UE

Riconosce esplicitamente l'intersezionalità, includendo la discriminazione che colpisce donne lesbiche, bisessuali e transgender, e affronta temi come la violenza di genere, l'istruzione e la salute.

Pilastro europeo dei diritti sociali (Principio 3 – Pari opportunità) (2017)

Quadro sociale dell'UE

Stabilisce il principio delle pari opportunità indipendentemente dall'orientamento sessuale e si applica in modo ampio a istruzione, inclusione sociale e accesso ai servizi.

1.GRECIA

Quadri giuridici e riconoscimento di genere

Legge 3500/2006 – Prevenzione e contrasto della violenza domestica

Ha introdotto il primo quadro giuridico completo in Grecia per prevenire e contrastare la violenza domestica, proteggendo tutte le vittime indipendentemente dal



genere o dall'orientamento sessuale. Ha riconosciuto gli abusi fisici, psicologici ed economici e ha allineato la legislazione nazionale agli standard internazionali, come la Convenzione di Istanbul. La legge ha esteso la protezione alle persone LGBTQIA+ e ai/alle minori, garantendo accesso a consulenza, ordini di protezione e servizi di supporto sociale.

Legge 3896/2010 – Parità di trattamento nell'occupazione e nel lavoro

Questa legge ha promosso la parità di trattamento nel lavoro, contrastando la discriminazione basata sul genere e sull'orientamento sessuale. Ha armonizzato la legislazione greca con la Direttiva UE 2006/54/CE, rafforzando l'uguaglianza e fornendo strumenti legali alle vittime di discriminazione sul posto di lavoro. La legge ha rappresentato un passo decisivo verso l'integrazione dei principi di non discriminazione nei contesti professionali e istituzionali.

Legge 4356/2015 – Riconoscimento delle unioni civili tra persone dello stesso sesso

Ha riconosciuto le unioni civili tra persone dello stesso sesso e garantito diritti simili a quelli matrimoniali, inclusi diritti ereditari, patrimoniali e di rappresentanza familiare. Questa legislazione ha rappresentato una tappa fondamentale per i diritti familiari e l'inclusione LGBTQIA+ in Grecia, costituendo il primo riconoscimento legale formale delle relazioni tra persone dello stesso sesso. Ha promosso l'uguaglianza e avvicinato la Grecia agli standard europei sui diritti umani.

Legge 4443/2016 – Rafforzamento delle tutele contro la discriminazione

Ha ampliato le garanzie contro la discriminazione vietando trattamenti diseguali basati su orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, religione ed etnia. La legge ha designato il Difensore civico greco come principale autorità per la gestione dei reclami per discriminazione. Ha rafforzato l'uguaglianza nel lavoro, nell'istruzione e nei servizi pubblici, aumentando anche la consapevolezza dei cittadini riguardo ai propri diritti alla protezione e all'equità.

Legge 4491/2017 – Riconoscimento legale del genere

Ha stabilito il diritto al riconoscimento legale del genere basato sull'autodeterminazione, senza richiedere interventi chirurgici o diagnosi mediche. Ha consentito alle persone dai quindici anni in su di affermare legalmente il proprio genere con



il consenso dei genitori e l'approvazione del tribunale. Questa legge ha rappresentato un importante progresso per i diritti delle persone transgender in Grecia, promuovendo l'autonomia personale e allineando la pratica nazionale agli standard europei di uguaglianza.

Legge 4604/2019 – Parità di genere e prevenzione della discriminazione basata sul genere

Ha ampliato il quadro giuridico greco in materia di parità introducendo politiche per prevenire la discriminazione e promuovere l'equilibrio di genere nei settori pubblico e privato. Ha riconosciuto esplicitamente forme multiple di discriminazione, inclusi orientamento sessuale e identità di genere. La legge ha richiesto alle istituzioni pubbliche di sviluppare piani d'azione per l'uguaglianza e ha promosso sensibilizzazione e inclusione attraverso iniziative educative e formative.

Legge 5089/2024 – Legalizzazione del matrimonio tra persone dello stesso sesso

Ha legalizzato il matrimonio tra persone dello stesso sesso ed esteso pieni diritti genitoriali e di adozione alle coppie omosessuali, rendendo la Grecia il primo paese a maggioranza ortodossa a raggiungere questo traguardo. La legge ha modificato articoli chiave del Codice Civile per garantire pari riconoscimento alle famiglie LGBTQIA+. Ha rappresentato un passo trasformativo verso la piena uguaglianza, riflettendo progressi sia giuridici sia culturali.

Diritti sanitari

Legge 4368/2016 – Accesso universale all'assistenza sanitaria

Ha garantito l'accesso ai servizi sanitari pubblici a tutti i residenti, incluse persone non assicurate, migranti e gruppi vulnerabili. Ha rafforzato la parità di trattamento nel sistema sanitario e migliorato l'accesso per le persone LGBTQIA+, in particolare per le persone transgender che cercano supporto psicologico o medico. La legge ha ribadito il principio secondo cui l'assistenza sanitaria è un diritto universale, indipendentemente dall'identità o dalla condizione socioeconomica.

Circolare del Ministero della Salute (2019) – Linee guida per un'assistenza sanitaria inclusiva



Emessa dal Ministero della Salute, questa circolare ha promosso pratiche inclusive nelle istituzioni sanitarie, garantendo un trattamento rispettoso delle persone transgender e LGBTQIA+. Ha fornito indicazioni riguardo ai percorsi di affermazione di genere, alla riservatezza e alla sensibilizzazione del personale. La circolare ha rappresentato un tentativo amministrativo di tradurre l'uguaglianza giuridica in miglioramenti concreti nell'erogazione dei servizi sanitari.

Empowerment attraverso la conoscenza

Collaborazioni con ONG (Colour Youth, Checkpoint)

Organizzazioni della società civile come Colour Youth e Checkpoint hanno svolto un ruolo fondamentale nell'educazione tra pari e nell'empowerment giovanile, fornendo informazioni inclusive su salute sessuale, questioni LGBTQ+ e diritti umani. Attraverso workshop, campagne di sensibilizzazione e servizi di supporto tra pari, queste organizzazioni integrano gli sforzi statali raggiungendo i/le giovani in ambienti sicuri e a base comunitaria.

Iniziative del Ministero dell'Istruzione (2020–2024) – Educazione sessuale inclusiva

Sono stati introdotti programmi pilota di educazione sessuale inclusiva che affrontano temi quali identità di genere, orientamento sessuale e rispetto della diversità. Queste iniziative mirano a ridurre stigma e bullismo nelle scuole, promuovendo empatia e accettazione tra i/le giovani. La collaborazione con ONG come Colour Youth e Checkpoint ha rafforzato l'attuazione dei programmi attraverso educazione tra pari e formazione degli/delle insegnanti.

2. SVEZIA

Quadri giuridici e riconoscimento di genere

Depenalizzazione delle relazioni tra persone dello stesso sesso (1944)

La Svezia ha depenalizzato le relazioni sessuali tra persone dello stesso sesso, segnando uno dei primi passi giuridici verso l'uguaglianza LGBTQIA+ in Europa.

Questa riforma ha collocato la Svezia tra i primi Stati europei a eliminare le sanzioni penali per le relazioni tra persone dello stesso sesso, ponendo una base giuridica iniziale per le successive riforme sui diritti LGBTQIA+.

Legge sul riconoscimento giuridico del genere (1972)



La Svezia è diventata il primo paese al mondo a consentire il riconoscimento giuridico del genere; inizialmente, tuttavia, erano richiesti sterilizzazione, stato civile non coniugato e una diagnosi medica.

Sebbene innovativa a livello globale, la legge rifletteva la concezione medicalizzata dell'epoca, e i suoi requisiti coercitivi, come la sterilizzazione, sono stati aboliti completamente solo decenni dopo, in seguito alle critiche legate ai diritti umani.

Legge sulle unioni registrate (1995)

Ha introdotto il riconoscimento giuridico delle coppie dello stesso sesso, garantendo quasi tutti i diritti equivalenti al matrimonio, ad eccezione dell'adozione congiunta e dell'accesso alla procreazione assistita.

La legge ha rappresentato un importante passo verso l'uguaglianza giuridica, riconoscendo formalmente le coppie dello stesso sesso, ma evidenziando anche le differenze ancora esistenti rispetto al matrimonio eterosessuale.

Diritti di adozione per le coppie dello stesso sesso (2002)

La Svezia è diventata uno dei primi paesi a consentire alle coppie dello stesso sesso di richiedere l'adozione congiunta e l'adozione del/della figlio/a del partner.

Questa riforma ha rafforzato l'approccio svedese centrato sul benessere del minore, dando priorità a contesti familiari stabili indipendentemente dall'orientamento sessuale dei genitori.

Legge contro la discriminazione (2008)

Vieta la discriminazione basata su identità di genere, espressione di genere e orientamento sessuale in tutti gli ambiti della vita pubblica. Supervisionata dal Difensore per l'Uguaglianza, garantisce protezione e possibilità di ricorso alle vittime.

La legge rimane uno dei pilastri del quadro svedese per l'uguaglianza e un modello di legislazione inclusiva in Europa.

Legge sul matrimonio egualitario (2009)

La Svezia ha legalizzato il matrimonio neutrale rispetto al genere, convertendo automaticamente le unioni registrate esistenti, salvo diversa scelta delle coppie.



Questa legge ha completato il percorso verso la piena uguaglianza matrimoniale in Svezia, garantendo alle coppie dello stesso sesso lo stesso status giuridico delle coppie eterosessuali e affermando simbolicamente l'inclusione LGBTQIA+ nelle istituzioni civili.

Strategia per l'uguaglianza LGBTQIA+ (2014, aggiornata nel 2022)

Strategia nazionale che garantisce pari diritti e opportunità indipendentemente dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere. Promuove inclusione in istruzione, sanità e occupazione, con particolare attenzione alla salute mentale e alla partecipazione sociale. Attuata congiuntamente da governo, comuni e società civile, riflette l'approccio integrato della Svezia all'uguaglianza.

Riforma dell'autodeterminazione e del riconoscimento di genere (2022, aggiornata ed entrata in vigore nel 2025)

Consente alle persone di ottenere il riconoscimento legale del proprio genere sulla base dell'autodeterminazione, senza requisiti medici o di sterilizzazione. Ha semplificato le procedure amministrative e rafforzato l'autonomia personale. La riforma ha rappresentato un importante avanzamento in materia di diritti umani, anche se il riconoscimento delle identità non binarie resta in attesa di ulteriori interventi legislativi.

Diritti sanitari

Rimozione dell'omosessualità dal registro nazionale delle malattie (1979)

Decisione del Consiglio Nazionale svedese per la salute e il welfare (Socialstyrelsen).

Questa decisione ha posto formalmente fine alla classificazione dell'omosessualità come malattia mentale, segnando un cambiamento fondamentale verso la depatologizzazione e il riconoscimento dei diritti LGBTQ+ in Svezia.

Modifica della legge sul riconoscimento legale del genere – Abolizione dell'obbligo di sterilizzazione (2013)

Ha eliminato l'obbligo di sterilizzazione per il riconoscimento legale del genere, rafforzando l'autonomia corporea e i diritti sanitari delle persone trans. Questa modifica ha allineato il riconoscimento legale del genere agli standard dei diritti umani, ponendo fine alla sterilizzazione forzata e promuovendo significativamente i diritti delle persone transgender.





Legge sui diritti del paziente (2014)

Garantisce a ogni paziente il diritto a un accesso equo all'assistenza sanitaria e alla partecipazione informata nelle decisioni che lo/la riguardano.

La legge sottolinea il rispetto dell'autonomia personale e protegge le persone da trattamenti discriminatori, rafforzando inclusività e competenza culturale nel sistema sanitario svedese.

Linee guida del Consiglio Nazionale per la Salute e il Welfare (2017)

Emesse per standardizzare l'assistenza sanitaria di affermazione di genere, garantendo trattamenti equi e di alta qualità alle persone transgender.

Le linee guida si concentrano su supporto psicologico, consenso informato e collaborazione tra professionisti sanitari, promuovendo il rispetto della dignità umana e uniformità nell'erogazione dei servizi a livello nazionale.

Estensione della legge contro la discriminazione all'identità ed espressione trans (2019)

"Identità o espressione transgender" è stata esplicitamente aggiunta tra le categorie protette, vietando discriminazioni in sanità, istruzione, lavoro e servizi pubblici.

Rapporti sulle disuguaglianze sanitarie e discriminazioni nell'assistenza sanitaria (NBHW, DO)

Studi del Difensore civico contro la discriminazione e del Consiglio Nazionale per la Salute e il Welfare hanno individuato persistenti ostacoli all'accesso sanitario per persone transgender e migranti.

I rapporti hanno richiesto una migliore formazione del personale sanitario e un'applicazione più rigorosa degli standard di uguaglianza. Questi studi guidano gli sforzi nazionali per garantire un accesso equo alle cure mediche.

Empowerment attraverso la conoscenza

Rapporto MUCF "Unga hbtqi-personers trygghet och utsatthet"

Ha analizzato sicurezza, benessere e salute mentale dei/delle giovani LGBTQIA+ in Svezia.

Il rapporto ha evidenziato vulnerabilità nelle comunità rurali e tra giovani con disabilità, contribuendo allo sviluppo di programmi nazionali e locali di supporto.



Costituisce una base importante per le politiche svedesi fondate su dati e ricerca riguardo inclusione giovanile e uguaglianza.

Iniziative dell'Agenzia Nazionale per l'Istruzione (Skolverket)

Promuovono un'istruzione inclusiva attraverso formazione degli/delle insegnanti e programmi anti-bullismo che affrontano diversità di genere e sessuale. Le iniziative mirano a rendere le scuole ambienti più sicuri e accoglienti, garantendo che i principi di uguaglianza siano integrati nella pratica educativa quotidiana.

Educazione sessuale obbligatoria e riforma curricolare del 2022 – 1955 (obbligatoria dal 1955), aggiornata nel 2022

La Svezia richiede l'educazione sessuale nelle scuole dal 1955. Nel 2022 il curriculum è stato aggiornato con il titolo "Sessualità, consenso e relazioni", e la formazione degli/delle insegnanti è stata rafforzata per garantire competenze adeguate nell'insegnamento di temi inclusivi, comprese le questioni LGBTQIA+.

3. SLOVENIA

Quadri giuridici per la protezione delle persone LGBTIQ+ dalla discriminazione

Legge sulla registrazione delle unioni civili (2006)

Questa legge ha introdotto il riconoscimento formale delle unioni tra persone dello stesso sesso, garantendo diritti legali limitati principalmente nelle aree dei diritti patrimoniali e della sicurezza sociale. Tuttavia, non includeva diritti familiari fondamentali come il diritto al matrimonio, l'adozione congiunta e il pieno riconoscimento genitoriale.

Procedura amministrativa per il riconoscimento legale del genere (2011)

La Slovenia ha istituito una procedura amministrativa che consente alle persone transgender di ottenere il riconoscimento legale del proprio genere senza intervento chirurgico obbligatorio. Nonostante questo progresso, il processo è rimasto medicalizzato e dipendente da valutazioni specialistiche.

Legge contro la discriminazione (ZVarD 2016)

La Legge contro la discriminazione è stata adottata nell'aprile 2016 come strumento giuridico centrale sloveno che vieta in modo completo il trattamento diseguale. La legge protegge ogni persona da discriminazioni ingiustificate basate su circostanze personali, incluse esplicitamente orientamento sessuale, identità di



genere ed espressione di genere. Vieta la discriminazione diretta e indiretta, così come l'istigazione alla discriminazione, e garantisce protezione in tutti gli ambiti della vita, inclusi lavoro, istruzione, sicurezza sociale, sanità e accesso ai servizi. La principale innovazione della legge è stata l'istituzione di un organo statale indipendente – l'Advocate of the Principle of Equality (Garante del Principio di Ugualianza) – incaricato di vigilare sull'applicazione pratica della legge.

Legge sulle unioni civili (2017)

La legge ha istituito un sistema di unioni registrate e non registrate, ampliando i diritti delle coppie dello stesso sesso. Ha equiparato la maggior parte dei diritti delle unioni civili a quelli del matrimonio, con tre eccezioni: la possibilità di sposarsi, l'adozione congiunta e l'accesso alla procreazione medicalmente assistita.

Sentenza della Corte Costituzionale (2022) – Modifica del Codice della Famiglia

La Corte Costituzionale slovena ha stabilito che l'esclusione delle coppie dello stesso sesso dal matrimonio e dall'adozione congiunta fosse incostituzionale. Di conseguenza, il diritto al matrimonio e il diritto all'adozione congiunta sono stati estesi a tutte le coppie.

Sentenza della Corte Costituzionale (2024) – Accesso alla procreazione medicalmente assistita

Nella sua decisione, la Corte Costituzionale ha confermato che le norme che impediscono alle donne single e alle coppie lesbiche l'accesso alla procreazione medicalmente assistita sono incostituzionali (U-I-418/20, U-I-847/21).

Diritti sanitari

Accesso all'assistenza sanitaria specifica per persone trans (copertura del sistema pubblico)

Le persone transgender in Slovenia possono accedere a procedure mediche di affermazione di genere, come terapia ormonale, interventi chirurgici e supporto psicologico, attraverso il sistema di assicurazione sanitaria pubblica. I casi vengono esaminati dall'Interdisciplinary Board for Gender Identity Confirmation (Commissione Interdisciplinare per la Conferma dell'Identità di Genere), che opera all'interno dell'Università Medica di Lubiana (University Medical Center Ljubljana). Nella pratica, l'accesso può essere condizionato da lunghi tempi di attesa e dalla



limitata disponibilità di specialisti; inoltre, la centralizzazione dei servizi può limitare l'accesso per chi vive fuori dalla capitale.

Legge sui diritti del paziente (ZpacP 2008)

La discriminazione in sanità è affrontata in modo specifico dall'Articolo 7 della Legge sui diritti del paziente ("Articolo 7 – Divieto di discriminazione"), che stabilisce che il paziente ha diritto a un trattamento paritario nell'assistenza sanitaria "indipendentemente da genere, nazionalità, razza o origine etnica, religione o credo, disabilità, età, orientamento sessuale o altre circostanze personali". Questo fornisce una base giuridica importante per garantire pari accesso ai servizi sanitari alle persone LGBTQ+.

Clinica Psichiatrica Universitaria di Lubiana – Trattamento delle persone in percorsi di conferma medica del genere

Dal 2013, la Clinica Psichiatrica Universitaria di Lubiana gestisce una Sexual Health Clinic (Clinica per la Salute Sessuale), che funge anche da punto di accesso per tutte le persone transgender che intraprendono il percorso di conferma medica del genere (nell'ambito dell'Interdisciplinary Board for Gender Identity Affirmation). Dalla sua istituzione, l'ambito di attività si è ampliato includendo la presa in carico psichiatrica e il trattamento di bambini/e e adolescenti con disforia di genere.

Istruzione e giovani LGBTIQ+

Protocollo per l'individuazione e la gestione della violenza tra pari nelle istituzioni scolastiche (2023 – in corso)

Il Protocollo per l'individuazione e la gestione della violenza tra pari è incluso nel Programma Nazionale per l'Istruzione per il periodo 2023-2033. Sebbene un capitolo specifico affronti i gruppi giovanili vulnerabili e la prevenzione della discriminazione, il tema della violenza omofobica e transfobica non è esplicitamente menzionato.

Risoluzione sul Programma Nazionale per i Giovani 2013–2022

Questa risoluzione ha istituito un quadro strategico volto a rafforzare la partecipazione giovanile, l'inclusione sociale e le pari opportunità. Ha sostenuto misure a favore di gruppi giovanili marginalizzati, ma i temi di orientamento sessuale, identità di genere ed espressione di genere non sono esplicitamente menzionati.

Bozza di Risoluzione sul Programma Nazionale per i Giovani 2024–2032



La bozza di Risoluzione sul Programma Nazionale per i Giovani per il periodo 2024–2032 pone maggiore enfasi sull'orientamento sessuale come base di discriminazione in oggetto, ma non menziona ancora esplicitamente l'identità di genere e l'espressione di genere. La proposta è in fase di esame dal 2023, ma la nuova Risoluzione non è stata ancora adottata, ad oggi (2026).

4.BELGIO

Quadri giuridici e riconoscimento di genere

Politica di educazione sessuale completa (2012)

La politica belga di educazione sessuale completa (SE), introdotta nel 2012, rende obbligatoria un'educazione sessuale inclusiva e adeguata all'età in tutte le scuole del paese.

Il curriculum integra temi quali identità di genere, orientamento sessuale e consenso, con l'obiettivo di promuovere rispetto, inclusione e ridurre lo stigma nei confronti degli/delle studenti/studentesse LGBTQIA+. Sostenuta dal Ministero dell'Istruzione, la politica è allineata agli standard internazionali e viene aggiornata regolarmente per riflettere i cambiamenti sociali.

Tra i risultati si registrano una riduzione del bullismo e un miglioramento del benessere mentale dei/delle giovani LGBTQIA+. Nonostante il successo, la politica incontra differenze nell'implementazione regionale e resistenze da parte di gruppi conservatori.

Legalizzazione del matrimonio tra persone dello stesso sesso (2003)

Il Belgio è diventato il secondo paese al mondo a legalizzare il matrimonio tra persone dello stesso sesso nel 2003, segnando una tappa fondamentale nei diritti LGBTQIA+ a livello globale.

La riforma ha garantito alle coppie dello stesso sesso pari diritti matrimoniali ai sensi del Codice Civile, successivamente estesi all'adozione (2006) e ai matrimoni transnazionali (2004). Sostenuta da una forte attività di advocacy e supporto politico, ha reso il Belgio un paese pioniere nella legislazione sull'uguaglianza.

L'iniziativa ha migliorato significativamente la protezione legale e l'accettazione sociale delle persone LGBTQIA+, anche se l'opposizione iniziale di gruppi conservatori rifletteva una più ampia resistenza culturale al cambiamento.



Legalizzazione dei diritti di adozione per le coppie dello stesso sesso (2006)

La riforma del 2006 ha ampliato il quadro belga per l'uguaglianza concedendo alle coppie dello stesso sesso pieni diritti di adozione, garantendo pari riconoscimento genitoriale e tutele per i/le bambini/e.

Questo progresso legislativo è stato il risultato di un costante lavoro di advocacy delle organizzazioni LGBTQIA+ e ha rafforzato l'impegno del Belgio verso la diversità familiare e il benessere dei/delle minori. Ha inoltre aumentato la legittimazione sociale delle famiglie omogenitoriali e allineato il diritto nazionale ai principi internazionali dei diritti umani, nonostante persistessero pregiudizi culturali e opposizioni religiose durante l'implementazione.

Piano d'azione LGBTQIA+ in Vallonia (2020–2024)

Il Piano d'Azione del Governo Regionale Vallone (2020–2024) definisce misure specifiche per promuovere l'inclusione LGBTQIA+ in sanità, occupazione e istruzione.

Concentrato sulla riduzione delle disuguaglianze nelle aree rurali, il piano pone enfasi su accessibilità, cooperazione intersettoriale e valutazione continua.

Tra i risultati si evidenziano il rafforzamento della collaborazione tra autorità locali e organizzazioni LGBTQIA+ e la creazione di reti regionali di supporto. Restano tuttavia criticità legate ai finanziamenti e alla sensibilizzazione nei comuni più piccoli.

Legge contro la discriminazione

La legge belga contro la discriminazione, in linea con le direttive dell'UE, vieta discriminazioni basate su orientamento sessuale, identità di genere, razza e altri fattori.

Applicata da enti come UNIA e l'Istituto per l'Uguaglianza tra Donne e Uomini (IEFH), la legge garantisce meccanismi accessibili di segnalazione e tutela legale per le vittime.

La normativa ha portato a migliaia di procedimenti conclusi con successo e ha aumentato la consapevolezza pubblica. Tuttavia, il coinvolgimento delle aree rurali e la durata dei procedimenti restano aspetti da migliorare.

Legge sul riconoscimento di genere (2018)





La Legge sul riconoscimento di genere del 2018 ha rappresentato un importante progresso per i diritti delle persone transgender in Belgio, consentendo alle persone di ottenere il riconoscimento legale del proprio genere tramite autodichiarazione, senza requisiti medici o chirurgici.

La legge, sviluppata grazie alla collaborazione tra il Governo Federale e gruppi di advocacy come Çavaria, rafforza autodeterminazione e autonomia corporea.

La sua applicazione ha aumentato visibilità e diritti delle persone trans, anche se il lavoro di advocacy continua a richiedere il riconoscimento delle identità non binarie e una migliore formazione amministrativa a livello locale.

Diritti sanitari

Piano d'azione federale sulla salute LGBTI+ (2023–2027)

Questo piano federale mira a ridurre le disuguaglianze sanitarie affrontate dalle persone LGBTI+ promuovendo politiche e pratiche sanitarie inclusive. Pone particolare attenzione al miglioramento dell'assistenza sanitaria transgender, alla formazione dei/delle professionisti/e sanitari/e e allo sviluppo di politiche basate sui dati.

Quadro di monitoraggio Sciensano

Sciensano coordina attività di ricerca e raccolta dati sul benessere e sulla salute LGBTQIA+ a livello nazionale.

Questo sistema supporta strategie di salute pubblica basate su evidenze e aiuta a identificare disparità nell'accesso ai servizi, nei risultati sanitari e nella qualità delle cure.

Empowerment attraverso la conoscenza

Politica di educazione sessuale completa (2012)

Il Belgio ha introdotto un'educazione sessuale completa e obbligatoria nelle scuole, con un approccio inclusivo rispetto a orientamento sessuale, identità di genere, consenso e relazioni.

La politica mira a promuovere uguaglianza, prevenire la discriminazione e sostenere il benessere sessuale ed emotivo dei/delle giovani.

Campagne di sensibilizzazione di UNIA e IEFH



UNIA e l'Istituto per l'Uguaglianza tra Donne e Uomini promuovono campagne di sensibilizzazione sui diritti LGBTQIA+, contro la discriminazione e a favore dell'uguaglianza di genere.

Le loro attività comprendono formazione professionale, workshop per giovani e iniziative di outreach comunitario per promuovere inclusione ed empowerment.

5. ITALIA

Quadri giuridici e riconoscimento di genere

Legge n. 164/1982

Questa legge ha istituito il quadro giuridico per il riconoscimento di genere in Italia attraverso una procedura giudiziaria. Ha rappresentato uno dei primi passi nel riconoscimento delle identità transgender, anche se inizialmente rifletteva un approccio fortemente medicalizzato.

Sentenze della Corte Costituzionale (2015, 2017)

Queste sentenze hanno progressivamente ampliato i diritti delle persone transgender, rafforzando gli standard e le tutele relative al riconoscimento legale del genere. Hanno inoltre sottolineato il superiore interesse dei/delle minori e una maggiore flessibilità giudiziaria nei casi di riconoscimento di genere.

Rimozione dell'obbligo di intervento chirurgico (Sentenza della Corte, 2015)

La Corte Costituzionale italiana ha stabilito che l'intervento chirurgico di affermazione di genere non costituisce un requisito necessario per il riconoscimento legale del genere. Questa decisione ha rappresentato un importante progresso per l'autonomia corporea e ha allineato il diritto italiano ai principi dei diritti umani.

Legge n. 76/2016 ("Legge Cirinnà")

Questa legge ha introdotto le unioni civili per le coppie dello stesso sesso, garantendo la maggior parte dei diritti associati al matrimonio. Tuttavia, ha esplicitamente escluso l'adozione congiunta e il pieno riconoscimento genitoriale.

Decreto Legislativo n. 216/2003

Il decreto ha recepito nel diritto italiano le direttive europee contro la discriminazione, vietando le discriminazioni sul lavoro basate sull'orientamento sessuale.

Ha rafforzato le tutele per l'uguaglianza nei contesti lavorativi, anche se all'epoca non includeva esplicitamente l'identità di genere.





Riconoscimento costituzionale dell'ampliamento dei diritti trans (2017)

La Corte ha riaffermato l'identità di genere come diritto fondamentale della persona tutelato dalla Costituzione. Ha inoltre chiarito che l'autorizzazione giudiziaria per il riconoscimento legale del genere può essere concessa senza interventi medici o chirurgici obbligatori.

Diritti sanitari

Servizio Sanitario Nazionale (SSN) (2015)

Il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) garantisce l'accesso ai percorsi di affermazione di genere all'interno del sistema pubblico. Tuttavia, poiché il sistema sanitario è decentralizzato a livello regionale, disponibilità dei servizi e tempi di attesa variano significativamente sul territorio nazionale.

Linee guida per l'assistenza sanitaria trans (2017–2021)

Le linee guida mediche nazionali aggiornate sostengono l'accesso all'assistenza psicologica e alla terapia ormonale per le persone transgender. Nella pratica, però, l'implementazione varia da regione a regione, determinando differenze negli standard di cura e nell'accesso ai servizi.

Empowerment attraverso la conoscenza

Direttiva MIUR (2015)

Emanata dal Ministero dell'Istruzione, questa direttiva promuove un'educazione inclusiva e richiede alle scuole di affrontare bullismo e discriminazione, comprese quelle basate su orientamento sessuale e identità di genere. Incoraggia attività di sensibilizzazione e il rispetto della diversità all'interno dell'ambiente scolastico.

Strategia Nazionale per i diritti LGBTI (2013–2015, aggiornata nel 2022)

La strategia nazionale italiana mira a promuovere l'inclusione LGBTI in ambiti chiave quali istruzione, lavoro, salute e sicurezza. L'aggiornamento del 2022 ha allineato le priorità nazionali ai quadri europei per l'uguaglianza LGBTIQ e ha rafforzato il coordinamento tra istituzioni pubbliche.

Istituzione dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) (2003)

L'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) è stato istituito per prevenire e contrastare le discriminazioni in linea con le direttive europee sull'uguaglianza. Svolge un ruolo fondamentale nel monitoraggio delle discriminazioni, nel





supporto alle vittime e nella promozione dell'educazione pubblica sull'uguaglianza, comprese le questioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

5. Esercizi e interazione

5.1 Esercizio 1: **Vero o Falso**

Istruzioni: Decidi se ogni frase è Vera ☒ o Falsa ☐.

1. La Grecia è diventata il primo paese a maggioranza ortodossa a legalizzare il matrimonio tra persone dello stesso sesso.
2. In Svezia, il percorso di affermazione di genere richiede intervento chirurgico e valutazione psicologica.
3. In Italia, il processo di riconoscimento legale del genere è ancora gestito attraverso i tribunali.
4. Il Belgio ha legalizzato il matrimonio tra persone dello stesso sesso prima di concedere i diritti di adozione alle coppie dello stesso sesso.
5. Il Programma Giovani 2024–2032 della Slovenia include azioni specifiche per la salute mentale e l'inclusione delle persone LGBTQIA+.
6. La Legge greca 4443/2016 vieta la discriminazione basata su orientamento sessuale e identità di genere.
7. La Legge svedese contro la discriminazione si applica solo ai casi occupazionali/lavorativi.
8. La Legge belga sul riconoscimento di genere (2018) consente il riconoscimento legale del genere senza intervento chirurgico.
9. La Legge Cirinnà italiana (2016) ha legalizzato il matrimonio tra persone dello stesso sesso.
10. Tutti e cinque i paesi analizzati consentono oggi l'adozione da parte di coppie dello stesso sesso.
11. Dal 2022, le scuole svedesi sono tenute a insegnare "Sessualità, consenso e relazioni" come parte del curriculum nazionale.
12. La Slovenia ha legalizzato il matrimonio tra persone dello stesso sesso e l'adozione tramite una sentenza della Corte Costituzionale nel 2022.
13. La Strategia UE per l'Uguaglianza LGBTIQ 2020–2025 è la prima strategia globale dell'UE dedicata specificamente all'uguaglianza LGBTQIA+.



14. La Strategia UE sui Diritti dell'Infanzia promuove esplicitamente un'istruzione inclusiva e la protezione dalla discriminazione per tutti/e i/le bambini/e, inclusi/e i/le giovani LGBTQIA+.

Scopo: aiutare i formatori a distinguere le normative dei diversi paesi e a comprendere il grado di avanzamento di ciascuno di essi.

5.2 Esercizio 2: Scelta multipla

Titolo: Indovina la risposta giusta!

Istruzioni: Scegli la risposta corretta

1. Quale legge greca ha legalizzato le unioni civili tra persone dello stesso sesso?
 - a) Legge 3500/2006
 - b) Legge 4356/2015
 - c) Legge 4443/2016
 - d) Legge 3896/2010
2. Quale paese ha introdotto il matrimonio tra persone dello stesso sesso nel 2003?
 - a) Italia
 - b) Belgio
 - c) Svezia
 - d) Grecia
3. In quale anno la Grecia ha legalizzato il matrimonio tra persone dello stesso sesso?
 - a) 2015
 - b) 2017
 - c) 2024
 - d) 2010
4. Quale delle seguenti opzioni consente l'affermazione di genere attraverso l'autoidentificazione?
 - a) Italia
 - b) Svezia
 - c) Belgio
 - d) Sia b che c



5. La legge italiana n. 164 del 1982 riguarda:
- a) Uguaglianza matrimoniale
 - b) Discriminazione sul lavoro
 - c) Riconoscimento legale del genere
 - d) Diritti sanitari
6. La sentenza della Corte costituzionale slovena del 2022 ha sancito:
- a) Parità di diritti in materia di matrimonio e adozione per le coppie dello stesso sesso
 - b) Riforme nell'assistenza sanitaria per le persone trans
 - c) Riforma della legge sull'istruzione
 - d) Diritti relativi alle unioni civili
7. Quale legge svedese tutela le persone dalla discriminazione nel mondo del lavoro, nell'istruzione e nell'assistenza sanitaria?
- a) Legge sull'uguaglianza del 2009
 - b) Legge contro la discriminazione del 2008
 - c) Legge sull'identità di genere del 2012
 - d) Riforma del Codice civile del 2010
8. La legge belga sul riconoscimento di genere (2018) è stata significativa perché:
- a) Ha reso obbligatoria la certificazione medica
 - b) Ha introdotto il riconoscimento del genere non binario
 - c) Ha consentito l'autodichiarazione per l'affermazione di genere
 - d) Ha abrogato il matrimonio per tutte le persone
9. Quale paese ha ottenuto più recentemente il matrimonio per tutti?
- a) Grecia
 - b) Svezia
 - c) Slovenia
 - d) Belgio
10. Quale legge italiana ha stabilito la procedura giuridica per il riconoscimento del genere?
- a) Legge 76/2016
 - b) Legge 164/1982
 - c) Decreto 216/2003
 - d) Sentenza della Corte costituzionale del 2015



11. Quali sono stati i risultati della sentenza della Corte costituzionale slovena del 2022?

- a) Solo i diritti delle unioni civili
- b) Unioni civili con tutela limitata
- c) Parità di diritti in materia di matrimonio e adozione per le coppie dello stesso sesso
- d) Un programma didattico nazionale dedicato alla comunità LGBTQIA+

12. Che cos'è la Strategia dell'UE per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025?

- a) Un regolamento UE vincolante
- b) Una direttiva UE in materia di occupazione
- c) Un piano d'azione nazionale per gli Stati membri
- d) Una strategia politica intersettoriale dell'UE volta a contrastare la discriminazione e a promuovere la sicurezza e l'inclusione

5.3 Esercizio 3: Scelta multipla

Obiettivo: Rafforzare i concetti chiave senza richiedere una memorizzazione approfondita.

Istruzioni: Scegli la risposta corretta

1. Quale legge greca garantisce l'accesso universale all'assistenza sanitaria ai gruppi vulnerabili, comprese le persone trans?

- a) Legge 4368/2016
- b) Legge 4443/2016
- c) Legge 4604/2019
- d) Legge 5089/2024

2. La legge svedese sui pazienti (2014) garantisce:

- a) Assistenza sanitaria gratuita solo per i minori
- b) Parità di trattamento e consenso informato per tutti
- c) Interventi chirurgici di riassegnazione di genere per tutti
- d) Autonomia sanitaria regionale

3. Quale paese monitora i dati sanitari relativi alla comunità LGBTQIA+ tramite Sciensano?

- a) Italia



- b) Svezia
 - c) Belgio
 - d) Slovenia
4. Il Sistema Sanitario Nazionale italiano (SSN) offre cure di affermazione di genere:
- a) In ogni regione
 - b) Solo dove approvato a livello regionale
 - c) Solo per i minori
 - d) In nessun caso
5. La Clinica Psichiatrica Universitaria di Lubiana, in Slovenia, è specializzata in:
- a) Educazione LGBTQIA+
 - b) Assistenza sanitaria di affermazione di genere
 - c) Tutela legale
 - d) Ricerca sugli studi di genere
6. Quale importante riforma ha attuato la Svezia nel 2013 in materia di riconoscimento legale del genere?
- a) È stato introdotto l'intervento chirurgico obbligatorio
 - b) È stato abolito l'obbligo di sterilizzazione
 - c) È stata legalizzata l'adozione da parte di coppie dello stesso sesso
 - d) Sono state introdotte tessere sanitarie neutre dal punto di vista del genere
7. La politica belga del 2012 in materia di educazione sessuale completa si concentra su:
- a) Astinenza e valori familiari
 - b) Identità di genere, consenso e inclusione
 - c) Pari opportunità sul lavoro
 - d) Solo diritti riproduttivi
8. Le recenti iniziative del Ministero dell'Istruzione greco (2020–2024) mirano a:
- a) Formare le forze dell'ordine su reati motivati dall'odio
 - b) Promuovere un'educazione sessuale inclusiva
 - c) Fornire assistenza legale agli adulti LGBTQIA+
 - d) Riformare la politica in materia di asilo
9. Il rapporto MUCF della Svezia tratta i seguenti argomenti:



- a) Uguaglianza matrimoniale
 - b) Finanziamenti per l'assistenza sanitaria alle persone trans
 - c) Politica occupazionale
 - d) Sicurezza e salute mentale dei giovani LGBTQIA+
10. In quale paese la politica per i giovani prevede espressamente l'emancipazione delle persone LGBTQIA+?
- a) Grecia
 - b) Italia
 - c) Slovenia
 - d) Belgio
11. La sfida principale per la maggior parte dei paesi oggi è:
- a) Creare nuove leggi
 - b) Il miglioramento dell'applicazione delle leggi e della sensibilizzazione dell'opinione pubblica
 - c) L'abolizione degli organismi per la parità
 - d) La limitazione dell'istruzione giovanile
12. Come vengono fornite le cure sanitarie di affermazione di genere in Italia?
- a) È interamente disciplinato dalla legislazione nazionale
 - b) È illegale in tutte le regioni
 - c) È disponibile, ma varia a seconda della regione nell'ambito del sistema sanitario pubblico
 - d) È riservato esclusivamente ai minori

5.4 Esercizio 4: Trascina e rilascia

Titolo: Abbinare la legge al Paese e la politica al suo ambito di intervento

Istruzioni: Abbina il Paese e la politica corretti a ciascuna affermazione.

LEGGE	PAESE
Legge 5089/2024 – Matrimonio tra persone dello stesso sesso	BELGIO
Legge contro la discriminazione (2016)	SLOVENIA
Legge 164/1982 –Riconoscimento legale del genere	SVEZIA



Legge discriminazione (2008)	GRECIA
Legge federale contro la discriminazione (2007)	ITALIA

POLICY	AREA DI INTERVENTO
1. Legge 4368/2016 (Grecia)	a. Programmi scolastici inclusivi
2. Politica per un'educazione sessuale completa (Belgio)	b. Strategia regionale per la parità nei settori della sanità, dell'occupazione e dell'istruzione
3. Sentenza della Corte costituzionale sulla parità di trattamento in materia di matrimonio e adozione	c. Riconoscimento del genere
4. Report MUCF (Svezia)	d. Accesso universale all'assistenza sanitaria
5. Strategia nazionale per l'uguaglianza delle persone LGBTQI+ (Grecia)	e. Politica di inclusione intersettoriale
6. Legge 164/1982 – Riconoscimento legale del genere (Italia)	f. Quadri giuridici e diritti della famiglia
7. Strategia dell'UE per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025	g. Inclusione, Uguaglianza & Sicurezza
8. Strategia dell'UE sui diritti dell'infanzia (2021-2024)	h. Protezione dei giovani e benessere
9. Piano d'azione della Vallonia (Belgio)	i. Sicurezza dei giovani e vulnerabilità

5.5 Esercizio 5 : Esercizio di abbinamento

Legislazione	Livello	Tema
--------------	---------	------



Strategia dell'UE per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025	UE	nazionale	Riconoscimento legale del genere
Strategia dell'UE sui diritti dell'infanzia (2021-2024)	UE	nazionale	Diritti della famiglia e dei conviventi
Italia – Legge n. 164 del 1982 (Riconoscimento legale del genere)	UE	nazionale	Uguaglianza e non discriminazione
Slovenia – Sentenza della Corte costituzionale su matrimonio e adozione (2022)	UE	nazionale	Sicurezza dai crimini d'odio
Direttiva sui diritti delle vittime (2012/29/UE)	UE	nazionale	Protezione dei giovani e benessere

5.6 Esercizio 6 (esercizio aggiuntivo) : Riflessione

Dividetevi in 5 gruppi: ciascun gruppo rappresenta uno dei paesi analizzati (3 persone per gruppo).

Ogni gruppo identifica:

- Un punto di forza chiave nell'inclusione LGBTQIA+ (ad esempio nell'ambito della sanità, dell'istruzione o delle riforme legislative).
- Una sfida ancora presente che i/le giovani LGBTQIA+ potrebbero affrontare in quel paese.

I partecipanti hanno 5 minuti per riflettere e discutere sugli argomenti sopra citati, dopodiché hanno altri 5 minuti per esporre le loro argomentazioni.

6. Conclusioni

Lo sviluppo dei quadri legislativi che regolano i diritti LGBTQIA+ è diventato, nel mutevole panorama europeo dell'uguaglianza, sia un indicatore sia uno stimolo del cambiamento sociale inclusivo.

Ad esempio, l'adozione del matrimonio egualitario in Grecia rappresenta sia un riconoscimento giuridico ufficiale sia una più ampia evoluzione culturale verso l'accettazione di tutte le forme familiari. Allo stesso tempo, progressi come l'ampia legislazione anti-discriminazione della Svezia e la riforma belga del 2018, che



consente il riconoscimento legale del genere senza requisiti medici, evidenziano come l'architettura istituzionale e la chiarezza procedurale siano importanti tanto quanto il contenuto delle leggi stesse.

Tuttavia, la semplice esistenza delle leggi non garantisce un'uguaglianza vissuta concretamente; per colmare il divario tra diritti de jure e inclusione de facto sono fondamentali solidi quadri amministrativi, pratiche sanitarie inclusive e forti iniziative di empowerment giovanile.

Per i/le giovani LGBTQIA+, gli esiti relativi alla salute mentale, le reti di supporto tra pari e gli ambienti educativi che rispettano identità e dignità sono importanti quanto il loro status giuridico.

L'intersezionalità complica ulteriormente queste dinamiche, poiché identità di genere, orientamento sessuale, età, etnia e disabilità interagiscono in modi complessi nel definire l'esperienza vissuta delle persone. Di conseguenza, le politiche devono essere sensibili sia alla diversità interna della comunità LGBTQIA+ sia al gruppo nel suo insieme. Guardando al futuro, l'attenzione deve spostarsi da "quali diritti esistono" a "come i diritti vengono concretamente realizzati". Il fatto che i progressi legislativi si traducano o meno in un'inclusione significativa dipenderà da meccanismi di monitoraggio, raccolta di dati disaggregati e da un coinvolgimento autentico di giovani e società civile. In definitiva, la promessa di queste riforme giuridiche sarà mantenuta da istituzioni educative, sistemi sanitari e contesti lavorativi inclusivi che integrino rispetto, scelta e partecipazione, garantendo che l'uguaglianza diventi una realtà vissuta per tutti/e i/le giovani e non soltanto un principio scritto nella legislazione.

Modulo 7. Creare spazi sicuri e inclusivi per i giovani LGBTQIA+

1. Introduzione al Modulo 7: Creare Spazi Sicuri e Inclusivi per giovani LGBTQIA+

Creare spazi sicuri e inclusivi per i/le giovani LGBTQIA+ è una responsabilità condivisa. Ognuno di noi ha esperienze, identità e bisogni differenti. Ciò che fa sentire una persona al sicuro potrebbe far sentire un'altra a disagio o non al sicuro. Per questo motivo, la sicurezza non può essere data per scontata: deve essere costruita attivamente insieme.



Questo modulo si concentra sulla comprensione di come le norme influenzino inclusione ed esclusione, su come creare concretamente spazi più sicuri e su come adulti e professionisti/e possano contribuire a costruire ambienti in cui giovani LGBTQIA+ si sentano sufficientemente al sicuro da partecipare, esprimersi e sentirsi parte del gruppo.

Avviso su contenuti sensibili

Questo modulo affronta temi quali esclusione, discriminazione, violenza e pressione legata alle norme sociali. I/le partecipanti sono incoraggiati/e a prendersi delle pause e a cercare supporto se necessario.

2. Obiettivi

Lo scopo di questo modulo è supportare i/le partecipanti nella costruzione di ambienti rispettosi, responsabili e inclusivi, in cui un numero maggiore di persone possa sentirsi parte del gruppo. Il modulo incoraggia l'ascolto attivo e la riflessione condivisa, al fine di identificare valori e approcci comuni che rafforzino l'inclusione all'interno del gruppo.

Il modulo introduce il concetto di “Safer Space” (Spazio più Sicuro) come metodo collaborativo in cui facilitatore/trice e partecipanti creano insieme linee guida su come desiderano interagire. Attraverso la co-creazione di questi principi condivisi, il gruppo stabilisce una base in cui tutte le persone possano sentirsi sufficientemente al sicuro da partecipare, esprimersi e prendere parte attivamente alle attività.

Inoltre, il modulo fornisce strumenti concreti per creare interazioni più sicure e inclusive con persone LGBTQIA+, supportando i/le partecipanti nel tradurre i valori inclusivi nella pratica quotidiana.

3. Risultati di apprendimento

Questo modulo:

- Fornisce strumenti concreti per creare interazioni più sicure e inclusive con persone LGBTQIA+.
- Rafforza le proprie competenze nell'incontro con persone LGBTQIA+ in diversi contesti.



- Offre migliori condizioni per riconoscere e rispondere ai bisogni e all'identità di ciascun individuo.
- Approfondisce la comprensione di come le norme influenzino le persone LGBTQIA+ e di come sia possibile contribuire alla creazione di ambienti sicuri e inclusivi.

⚠ Avviso su contenuti sensibili. Buono a sapersi prima di iniziare

Questo modulo affronta temi sensibili quali salute mentale, discriminazione, autolesionismo e suicidio. I/le partecipanti sono incoraggiati/e a prendersi delle pause quando necessario e a cercare supporto se i contenuti dovessero risultare emotivamente difficili da affrontare.

Perché lo facciamo?

Siamo tutti/e diversi/e. Abbiamo esperienze differenti, modi diversi di essere e bisogni differenti. Ciò che fa sentire una persona al sicuro potrebbe far sentire un'altra non al sicuro. Per questo è importante parlare dei nostri bisogni, invece di presumere o dare per scontato che tutte le persone funzionino allo stesso modo.

La sicurezza è qualcosa che costruiamo insieme.

Questo modulo ci aiuta ad ascoltarci reciprocamente e a trovare modalità condivise per mostrare rispetto, assumerci responsabilità e creare un ambiente inclusivo in cui più persone possano sentirsi parte del gruppo.

Disclaimer: questi temi possono suscitare reazioni emotive.

L'obiettivo non è colpevolizzare nessuno, ma iniziare a riconoscere ciò di cui abbiamo bisogno per sentirci al sicuro e comprendere quali norme influenzano la nostra vita quotidiana.

4. Teoria

4.1 Introduzione allo Spazio Sicuro

"Safer Space" ("Spazio più sicuro") è un metodo in cui il/la facilitatore/trice e il gruppo creano insieme linee guida su come stare insieme, affinché tutte le persone si sentano sufficientemente al sicuro da partecipare.



Lo strumento si basa su due domande semplici ma importanti:

- Di cosa hai bisogno per sentirti abbastanza al sicuro da partecipare?
- Di cosa abbiamo bisogno tutti/e per sentirci abbastanza al sicuro da partecipare?

Le risposte a queste domande diventano la base di accordi condivisi — linee guida che sia i/le facilitatori/trici sia i/le partecipanti hanno la responsabilità di mantenere vive nel tempo.

Esercizio di riflessione – Rifletti e scrivi

Di cosa hai bisogno per sentirti al sicuro in un incontro con una nuova persona o un nuovo gruppo?

Di cosa potrebbero avere bisogno tutte le persone per sentirsi al sicuro in un gruppo o in un determinato ambiente?

Suggerimento: utilizzare queste domande di riflessione quando si incontra un gruppo o un individuo, per creare fin dall’inizio uno spazio più sicuro: “Di cosa hai bisogno per sentirti al sicuro?” e “Cosa dobbiamo fare affinché possiamo sentirci al sicuro?”.

Questo può essere fatto in diversi modi: attraverso discussioni di gruppo, note private condivise con il gruppo, ecc.

4.2 Norme e critica delle norme

Le norme sono regole non scritte che guidano il nostro comportamento, le aspettative che abbiamo verso noi stessi/e e verso gli altri, e modellano le condizioni del modo in cui interagiamo nei diversi contesti.

Queste norme possono essere sia formali - come leggi e regolamenti - sia informali, come aspettative implicite su come dovremmo comportarci nelle situazioni sociali.

Si potrebbe dire che le norme funzionano come una forma di controllo sociale. Definiscono i confini di ciò che è considerato accettabile - e di ciò che non lo è. A volte questo può avere un effetto positivo, perché crea struttura e rende più semplice convivere. Tuttavia, altre norme possono risultare limitanti.



4.3 Le norme creano (dis)uguaglianza

Le norme si manifestano in modi diversi. Influenzano chi ha accesso a determinate opportunità e chi, invece, incontra ostacoli. Queste barriere possono essere sia fisiche sia sociali/psicologiche.

Le barriere fisiche possono includere, ad esempio, bagni suddivisi rigidamente per genere, ma anche l'assenza di rampe per sedie a rotelle in bar, autobus e altri spazi. Queste barriere fisiche influenzano il nostro accesso alla città e il benessere mentale.

Esistono inoltre norme legate all'amore, al genere, all'etnia, alla religione, all'età - in realtà, a quasi ogni aspetto della nostra vita. E quando le strutture sociali sono adattate solo a determinate esperienze e determinati corpi, emergono ingiustizie. Il sistema delle norme diventa ristretto - e questo comporta l'esclusione di molte persone.

4.4 Esempi quotidiani di come le norme creano barriere

Usare il bagno

Una persona non binaria o trans evita di utilizzare il bagno in un bar o in un centro commerciale perché sono presenti solo le indicazioni "donne" e "uomini". Questo può generare stress e disagio.

Muoversi in città

Una persona che utilizza una sedia a rotelle non riesce a raggiungere gli amici in un bar perché all'ingresso ci sono delle scale. Con il tempo, potrebbe smettere di accettare inviti.

Prendere l'autobus

Una persona con disabilità visiva prova ansia quando le fermate dell'autobus non vengono annunciate chiaramente, rendendo facile perdere la fermata corretta.

Mostrare affetto in pubblico

Una coppia dello stesso genere evita di tenersi per mano in pubblico per paura di reazioni o commenti negativi.

Compilare moduli

Un modulo medico o scolastico offre solo due opzioni di genere. La persona si sente invisibile o costretta a scegliere un'opzione che non la rappresenta.



Sessualità e Norme

Esistono molte norme legate al genere e alla sessualità. Sono spesso legate al contesto - possono cambiare nel tempo e da un luogo all'altro.

Esistono norme esplicite e implicite.

Le norme limitano i comportamenti. Possono essere rafforzate attraverso punizioni o pressioni sociali. A volte sono difficili da esprimere a parole, e questo le rende più difficili da mettere in discussione.

Una delle norme più forti è l'eteronorma - una norma che presuppone che:

1. esistano due generi;
2. che questi siano opposti tra loro;
3. che si attraggano "naturalmente".

Questo influenza il modo in cui uomini e donne si aspettano di comportarsi, vestirsi, apparire, provare emozioni, parlare, e anche il tipo di lavoro che possono svolgere.

L'eteronorma è presente in ogni parte della società; è sia sociale sia strutturale. Oltre a essere molto limitante sia per gli uomini sia per le donne, ignora anche l'esistenza delle persone non binarie e genderfluid.

Esercizio pratico – Rifletti e scrivi

Riesci a pensare ad altre norme che influenzano o controllano il modo in cui esprimiamo la nostra sessualità e/o il nostro genere? Queste norme possono emergere nelle famiglie, nelle scuole, nei media, nei luoghi di lavoro o nei contesti culturali e religiosi. In che modo influenzano ciò che viene percepito come "accettabile", sicuro o visibile nella vita quotidiana - e chi ci si aspetta che si adatti o rimanga in silenzio?

Risposta: norma della coppia, norma dell'amore romantico, norma dell'abilità, norma della purezza, eteronorma, cisnorma, norma della riproduzione, norme corporee, norma della bianchezza.

Le norme sono legate al contesto.

Sono spesso modellate dalla società, dal gruppo, dalla famiglia, dai parenti, dagli amici e dalla scuola. Questo significa che possono cambiare nel tempo e da un luogo all'altro. Il contesto che ha contribuito a creare una norma può anche rafforzarla attraverso punizioni o pressioni sociali.

La pressione sociale può manifestarsi, ad esempio, attraverso una madre che desidera fortemente che il/la proprio/a figlio/a si sposi e abbia figli. Può anche manifestarsi in una squadra di calcio in cui i compagni fanno spesso battute omofobe, esercitando una pressione sul gruppo affinché si conformi all'eteronorma. Questo può includere anche violenza e oppressione legate all'onore, ad esempio familiari o parenti che affermano che non sei più benvenuto/a in casa se sei LGBTQIA+, che ricorrono alla violenza se non segui le regole familiari o che minacciano di usare violenza.

Queste minacce, la violenza e la pressione sociale limitano il nostro comportamento e, naturalmente, influenzano la nostra salute fisica e mentale.

Tuttavia, anche un gruppo di amici, una scuola o un centro giovanile possono utilizzare la pressione sociale per rafforzare norme inclusive e positive e creare uno spazio sicuro.

4.5 Sistemi normativi multipli

Poiché le norme dipendono dal contesto, esistono molte aspettative diverse rivolte ai/alle giovani in relazione all'amore, alla sessualità e alle relazioni.

Molti/e giovani che incontriamo vivono all'interno di molteplici sistemi normativi - quello in cui sono cresciuti/e in famiglia, quello che incontrano nella società, quello presente nei loro spazi sicuri tra amici, ecc.

Questo può essere difficile per i/le giovani. Può generare pressione nel dover scegliere tra questi sistemi e può risultare estenuante essere costretti/e ad adattare continuamente il proprio comportamento in base al contesto in cui ci si trova.

Esercizio pratico – Domande di riflessione

In che modo norme differenti si applicano a persone diverse?

In che modo le norme possono imporre limitazioni?

Chi decide la norma?

In che modo una persona può essere costretta a rimanere entro la norma?

Concetto	Descrizione
1. Accordi per uno Spazio Sicuro	A. Il processo che consiste nel chiedersi quali comportamenti e identità siano considerati "normali"
2. Norme	B. Elaborate linee guida condivise affinché tutti si sentano abbastanza sicuri da partecipare

3. Pensiero critico sulle norme	C. Regole non scritte che determinano le aspettative, il senso di appartenenza e il potere
---------------------------------	--

Le norme esistono ovunque.

Quali regole seguite nei vostri gruppi? Ad esempio, nel gruppo di amici o nel gruppo di studio?

Esempio: In un gruppo di amici, spesso si dà per scontato che tutti siano eterosessuali e cisgender. Le conversazioni ruotano attorno a «fidanzati e fidanzate» e le battute si basano sui ruoli di genere tradizionali. Chi rientra in queste norme si sente a proprio agio e integrato.

Per un giovane HBTQI+: questa norma può portare una persona LGBTQIA+ a evitare di parlare della persona per cui ha una cotta, del proprio partner o della propria identità, per non dover rispondere a domande imbarazzanti o per non essere messa in evidenza.

Chi si sente a proprio agio nel tuo contesto? Rientrare o non rientrare nella norma dominante

Le persone che rientrano nelle norme dominanti - ad esempio chi è eterosessuale, cisgender, estroverso/a, normodotato/a o appartenente alla cultura maggioritaria - spesso si sentono rilassate e sicure nei contesti sociali. Raramente devono spiegare o preoccuparsi di essere messe in discussione.

Per un/a giovane HBTQI+, l'esperienza è spesso molto diversa. Spesso deve riflettere attentamente su ciò che dice o fa, per evitare conflitti o esclusione.

Cose semplici, come parlare del/la proprio/a partner, tenersi per mano o esprimere la propria identità di genere, possono generare stress, ansia o paura.

Nel tempo, queste esperienze possono influenzare l'autostima, la fiducia in sé e il benessere mentale, rendendo più difficile partecipare alle attività di gruppo o alla vita sociale.

Cosa intendiamo per “contesto”

Quando parliamo di contesto, intendiamo uno specifico gruppo o ambiente in cui trascorri del tempo e interagisci con altre persone. Può trattarsi di un gruppo di



amici, di un gruppo scout, di un luogo di lavoro, di un gruppo di studio, di una squadra sportiva o della propria famiglia.

Ogni contesto possiede norme - spesso implicite - riguardo a come ci si aspetta che le persone si comportino, parlino, si vestano, esprimano emozioni o parlino di relazioni e identità. Queste norme influenzano chi si sente al sicuro, accolto e “a casa”, e chi invece sente il bisogno di adattarsi, nascondere parti di sé o rimanere in silenzio.

Esercizio di riflessione, le norme nel tuo contesto

Pensa a un gruppo di cui fai parte. Ad esempio:

- il tuo gruppo di amici
- il tuo luogo di lavoro o gruppo di studio
- la tua famiglia

Quali norme esistono in questo gruppo? Considera le regole implicite riguardanti genere, sessualità, relazioni, aspetto, comportamento, linguaggio o emozioni.

Chi si sente al sicuro, a proprio agio e “a casa” in questo contesto?

Chi beneficia di queste norme senza doverci pensare?

Chi potrebbe sentirsi invisibile, escluso/a o sotto pressione per adattarsi?

“Non ci accorgiamo di una norma finché qualcuno non la infrange — e se non la vedi, è perché ne fai parte.”

Comprendere le norme e il loro impatto su di noi

Le norme sono regole non scritte che influenzano il modo in cui pensiamo e agiamo. Sono legate al contesto e definiscono ciò che viene considerato “normale”. Quando pensiamo a una persona che rientra nella norma, spesso tendiamo a immaginare come figura di riferimento un uomo bianco, di mezza età e senza disabilità.

Quali effetti ha questo su di noi? E se non rientri nella norma, ti verrà ricordato più volte. Ricordi le micro aggressioni e il minority stress affrontati nei moduli precedenti? È proprio questo il punto.

Quando creiamo spazi sicuri, possiamo mettere in discussione e modificare questi modelli.



Le norme nelle diverse categorie, la norma dominante

Categoria	Norma dominante
Età	Norma della mezza età: si presume che l'adulto «tipico» sia di mezza età.
Orientamento sessuale	Eteronormatività: diamo per scontato che le persone siano eterosessuali, salvo diversa indicazione.
Abilità	Norma di abilità: la società è concepita per le persone senza disabilità; gli altri devono adattarsi o comunicare le proprie esigenze.
Etnia	La norma relativa al colore della pelle: se qualcuno ha un colore della pelle o una nazionalità diversi dalla norma, si tende a chiedergli “da dove vieni?”, mentre a una persona bianca questa domanda non viene mai posta.
Religione	Norma religiosa: partiamo dal presupposto che le persone appartengano alle religioni maggioritarie, ad esempio il Cristianesimo.
Genere	Norma di genere: l'uomo cis di mezza età come modello di riferimento.
Identità/espressione di genere	Cisnorm: Partiamo dal presupposto che tutti si identifichino con il genere loro assegnato alla nascita. Nota bene: esiste una differenza tra espressione di genere e identità di genere.
Norma di classe	Regole non dette e aspettative legate al fatto che le persone provengano da un determinato contesto sociale o economico.
Norma corporea	le persone che rientrano nella norma corporea sono quelle il cui aspetto, peso, forma del corpo o capacità fisiche corrispondono agli standard socialmente accettati di bellezza e abilità.



Se non rientri nella norma? Le nostre supposizioni

Se non viene specificato diversamente, spesso tendiamo a presumere che una persona sia cisgender, eterosessuale, bianca e senza disabilità.

Le persone che non rientrano in queste norme vengono spesso descritte in modo diverso o ricevono domande come, ad esempio: “Ma ti senti più ragazza o ragazzo?”, nel caso di una persona non binaria.

Come abbiamo spiegato nel Modulo 3, questo è come una puntura di zanzara: una può essere sopportabile, ma se ne ricevi dieci ogni giorno, diventa estenuante. È ciò che possono provare le persone che devono continuamente giustificare o spiegare chi sono.

4.6 Creare norme positive

Le norme non sono soltanto regole - sono accordi impliciti all'interno di un gruppo su come le persone si comportano, comunicano e interagiscono. Sebbene alcune norme possano essere escludenti o limitanti, le norme positive aiutano a creare struttura, rispetto e inclusione per tutti/e.

4.7 Esempi di norme positive e come crearle

Chiedere i pronomi: normalizzare la pratica di chiedere e condividere i pronomi aiuta tutte le persone a sentirsi rispettate e riconosciute, in particolare le persone LGBTQIA+.

Usare un linguaggio facile da comprendere: scrivere informazioni in modo chiaro e semplice garantisce che tutte le persone, comprese quelle con difficoltà di lettura o differenze cognitive, possano comprendere e partecipare.

Riunioni più brevi (massimo 45 minuti): organizzare incontri più brevi è utile per persone con ADHD o difficoltà di concentrazione, ma rende anche le attività più efficaci e accessibili per l'intero gruppo.

L'aspetto importante non è conoscere ogni singola norma - ma iniziare a riconoscerle.

Non si tratta di mettere le persone dentro categorie rigide. Le persone sono molto più delle categorie a cui appartengono. Per comprendere la disuguaglianza, dobbiamo avere il coraggio di vedere i modelli e le dinamiche esistenti. Altrimenti, non riusciamo a capire perché alcune persone debbano costantemente spiegarsi, mentre altre attraversano la vita senza incontrare ostacoli.

Esercizio pratico: rifletti individualmente



Ci sono regole, routine o modalità di lavoro nel tuo contesto professionale che potrebbero risultare inclusive per alcune persone ma escludenti per altre?

Hai mai riflettuto su queste pratiche, oppure le applichi senza metterle in discussione perché le persone con cui lavori rientrano nella norma dominante?

Riflettendo sulle regole, le routine e le norme presenti nel proprio gruppo, iniziamo a vedere come le aspettative implicite influenzino chi si sente incluso/a o escluso/a. Questa è la base della pedagogia delle norme - un approccio che ci aiuta a identificare norme invisibili, mettere in discussione chi ne beneficia e creare ambienti più inclusivi.

Nel prossimo testo approfondiremo la pedagogia della tolleranza normativa e la pedagogia critica delle norme.

4.8. Due approcci differenti: pedagogia della tolleranza e pedagogia critica delle norme

La pedagogia della tolleranza consiste nel far sì che la maggioranza – coloro che seguono la norma – impari a comprendere e ad accettare meglio «gli altri», ovvero coloro che se ne discostano.

Ad esempio: «Dobbiamo imparare ad accettare le persone che sono diverse».

Ma la norma stessa spesso non viene messa in discussione. «Gli altri» rimangono gli altri.

La pedagogia critica nei confronti della norma, invece, ribalta la prospettiva. Qui mettiamo in discussione la norma stessa. Ci chiediamo: «Cosa fa sì che alcune persone si integrino sempre, mentre altre no?»

L'obiettivo è ampliare la norma. Creare spazio per qualcosa di più. Rendere l'idea di "normale" meno ristretta.

La pedagogia della tolleranza dice: "Dovrebbe essere loro permesso di partecipare, nonostante siano diversi."

La pedagogia critica nei confronti delle norme chiede: "Perché vengono visti come diversi - Come possiamo cambiare questa situazione?"

Come individuare e modificare le norme: il metodo del semaforo.

Il metodo del semaforo ci aiuta a riflettere su ciò che ci fa sentire al sicuro (verde), incerti (giallo) o a disagio (rosso) all'interno di un gruppo o in una determinata situazione.



È un modo semplice per discutere di comportamenti, limiti e inclusione senza giudicare.

- Verde: È piacevole e rispettoso
- Giallo: Incertezza o sentimenti contrastanti
- Rosso: Sembra sbagliato o mette a disagio

Come individuare e modificare le norme: il metodo del semaforo.

Osserva il contesto: guarda il gruppo, lo spazio o la situazione che vuoi valutare.

Identifica le norme e le consuetudini: quali sono le regole non dette? Quali comportamenti, quali espressioni linguistiche o quali presupposti ci si aspetta? Usa le domande riportate su ogni diapositiva del “semaforo” come guida per strutturare il tuo lavoro.

Valutare con il sistema a semaforo:

Verde: va bene per tutti. Da mantenere!

Giallo: richiede attenzione - potrebbe essere modificato per essere più inclusivo.

Rosso: deve essere affrontato o modificato, poiché esclude o danneggia le persone.

Rifletti:

- Chi trae beneficio da queste regole?
- Chi potrebbe sentirsi invisibile, insicuro o escluso?

Pianifica dei cambiamenti positivi:

Trasforma le pratiche gialle o rosse in pratiche verdi introducendo regole più inclusive.

Piccoli aggiustamenti possono includere l'uso di un linguaggio inclusivo, l'adattamento delle routine o la creazione di regole più chiare.

5.Esercizi e interazione

5.1 Esercizio 1: Il Metodo della Luce Rossa – Una guida all'autoapprendimento

Step 1: Scegli il tuo focus: seleziona un gruppo, un luogo o una situazione su cui riflettere. Potrebbe trattarsi di:

- Il tuo gruppo di amici



- Le abitudini familiari
- La tua scuola o luogo di lavoro
- Comunità online o social media

Chiediti: Le persone seguono delle «regole non scritte»? Quali comportamenti ci si aspetta o si danno per scontati?

Step 2: Osserva e annota le norme

Osserva come le persone si comportano, parlano o interagiscono.

- Cosa viene considerato normale o scontato?
- Ci sono persone che vengono sempre ascoltate o prese sul serio?
- Ci sono persone che restano in silenzio o che si adattano per integrarsi?

Step 3: Valutazione del semaforo – Partendo dal proprio caso

Prendi il gruppo, lo spazio o la situazione che hai scelto ed esaminalo utilizzando il metodo del semaforo:

Luce verde - Pratiche inclusive

- Quali routine, regole o norme fanno sentire tutti benvenuti e inclusi?
- Chi si sente al sicuro e a proprio agio qui?
- Quali comportamenti o pratiche aiutano le persone a partecipare pienamente?

Semaforo giallo – Pratiche che richiedono attenzione

- Quali routine o norme funzionano per alcuni ma potrebbero involontariamente escludere altri?
- Chi potrebbe sentirsi a disagio o sotto pressione nel doversi adattare?
- Esistono regole o presupposti impliciti che alcune persone devono seguire per “integrarsi”?

Semaforo rosso – Pratiche escludenti o dannose

- Quali norme o abitudini creano chiaramente barriere, esclusione o disagio?
- Chi si sente invisibile o escluso?



- Quali presupposti o comportamenti impediscono attivamente l'inclusione?

Rifletti autonomamente:

Tratto personalmente vantaggio da queste norme senza rendermene conto?

Come verrebbe percepito questo spazio da qualcuno che non corrisponde alle aspettative dominanti?

Quali piccoli cambiamenti potrebbero rendere le pratiche “gialle” o “rosse” più inclusive?

5.2 Esercizio 2

Nel testo che segue abbiamo raccolto il metodo del semaforo e tutte le domande correlate, in modo che tu possa utilizzarle in seguito per la tua riflessione o analisi personale. Si veda di seguito:

LUCE ROSSA

Semaforo rosso – Fermati e scopri le regole

Il primo passo è capire quali sono le regole che regolano la situazione.

Ci si aspetta che i partecipanti si comportino in un certo modo?

Esistono regole non dette su come comportarsi, apparire, agire o esprimersi?

Esempi:

Secondo la norma, è “normale” formulare rapidamente i propri pensieri ed esprimerli a voce senza alcuna preparazione.

Sembra esserci un'aspettativa tacita che ci si dedichi alle chiacchiere, alle battute e all'interpretazione corretta dei segnali sociali.

Esistono norme non solo su ciò che si dice, ma anche su come lo si dice – e questo influisce sul modo in cui si viene percepiti.

LUCE GIALLA

Queste norme generano insicurezza perché la persona ha la sensazione di non riuscire mai a esprimersi nel modo “giusto”. Ciò porta a incertezza, stress e alla sensazione di non sentirsi a proprio agio. Diventa difficile partecipare pienamente e mostrare il proprio vero io.

Chi ne trae vantaggio e chi ne è penalizzato?



Chi rientra nella norma – chi è in grado di esprimersi in contesti sociali in modo rapido e spontaneo, di adattare il proprio tono e di comprendere i codici sociali – ne trae vantaggio. Queste persone ricevono maggiore riconoscimento e spazio.

Chi invece non rientra nella norma è svantaggiato, poiché il suo modo di essere e di comunicare non è considerato altrettanto “corretto” o desiderabile. Ciò può portarlo a chiudersi in se stesso o a tacere.

Luce gialla, riflettete sulle seguenti domande.

Quali conseguenze ne derivano?

Chi ne beneficia e chi è svantaggiato?

Tutti hanno lo stesso spazio per contribuire?

Qualcuno si sente escluso?

Riflettendo su questo, potete identificare quali norme potrebbero dover essere messe in discussione per creare un ambiente più inclusivo.

LUCE VERDE

In qualità di facilitatore, puoi renderti conto della necessità di incoraggiare diversi modi di esprimersi e di partecipare, dimostrando che tutti i contributi sono preziosi.

Potrebbe essere importante concedere più tempo per formulare le proprie idee o preparare il gruppo in anticipo a un compito. Puoi anche porre domande più dirette o concrete, come ad esempio:

Dove vivi?

Che cosa ti piace fare nel tuo tempo libero?

Quanti anni hai?

Quando si utilizza il metodo del semaforo o si riflette sulle norme, è bene ricordare che queste non sono sempre visibili o esplicitamente definite. Non si limitano a concetti generici come le norme cis, le norme relative all’abilità o l’eteronormatività.

A volte, la “risposta corretta” o l’intuizione chiave può riguardare aspetti specifici di una norma più ampia — ad esempio, determinati presupposti o pratiche che fanno parte della norma relativa all’abilità, piuttosto che la norma stessa.

Presta attenzione al modo in cui le norme si manifestano nelle routine quotidiane, nelle regole o nelle aspettative, anche se sono sottili o date per scontate.

Come iniziare il cambiamento. Prendete coscienza delle norme e cambiatele!



Inizia da te.

Considera gli errori come opportunità di apprendimento.

Rispetta i pronomi e le identità.

Lascia spazio a diversi modi di essere.

Ricordati che l'inclusione è un processo continuo: non è mai “finita”.

Non ci rendiamo conto dell'esistenza di una norma finché qualcuno non la infrange - e se non la vedi, è perché ne fai parte.

Per esercitarti ulteriormente nel riconoscere le norme e capire come contrastare le micro aggressioni e il ciclo della violenza, consulta il Modulo 3. Per consigli pratici e didattici, consulta il Modulo 8.

5.3 Esercizio 3: Quiz finale

1. Che cos'è l'approccio “Safer Space”?

-) Una serie di regole stabilite esclusivamente dal facilitatore
-) Un accordo condiviso, elaborato insieme per favorire il senso di sicurezza di tutti
-) Un'attività silenziosa in cui nessuno esprime i propri bisogni
-) Una stanza in cui non si esprimono opinioni decise

2. Quale delle seguenti affermazioni descrive meglio le norme?

-) Opinioni personali sull'identità
-) Regole scritte presenti solo nelle leggi
-) Aspettative non scritte che influenzano il modo in cui le persone si comportano e vengono percepite
-) Tendenze passeggiere

3. Qual è l'obiettivo della pedagogia normo-critica?

-) Accettare le persone “nonostante” siano diverse
-) Evitare di parlare di identità
-) Analizzare e ampliare le norme affinché più persone possano sentirsi incluse
-) Far sì che tutti rientrino nella stessa norma

4. In uno spazio sicuro, a chi spetta il compito di far rispettare gli accordi?

-) Solo il moderatore
-) Solo i partecipanti



-) Tutti insieme
-) Solo le persone più sicure di sé

6. Conclusioni

Essere inclusivi in una riunione con una persona LGBTQIA+ non significa raggiungere una meta, ma intraprendere un percorso continuo di riflessione, apprendimento e apertura mentale.

Si parte da se stessi: accettando gli errori come opportunità, riflettendo sulle proprie convinzioni e condividendo la propria crescita. In questo modo, si crea lo spazio affinché anche gli altri possano fare lo stesso. La vera inclusione prospera quando le differenze sono viste come punti di forza e i leader promuovono attivamente una cultura in cui tutti sentono di appartenere.

Con gli strumenti e i metodi giusti, e la consapevolezza che questo lavoro non è mai “finito”, la leadership inclusiva diventa più di un ruolo: diventa una mentalità, una pratica e un modo di essere.

Valutazione

Qual è stata la cosa più importante che hai imparato da questo modulo?

Quale parte del modulo potrebbe essere migliorata e in che modo?

Come applicherai ciò che hai imparato nel tuo lavoro, nei tuoi studi o nella vita quotidiana?

Hai altri commenti o suggerimenti?

Modulo 8: Strumenti pratici e tecniche di formazione innovative a supporto di giovani LGBTQIA+

1. Introduzione

Questo modulo è progettato per fornire a professionisti, operatori giovanili, mentori e personale di supporto strumenti pratici e tecniche formative innovative per sostenere efficacemente i/le giovani LGBTQIA+. Si concentra sulla promozione della comprensione, della validazione e dell'empatia attraverso lo sviluppo di competenze interpersonali chiave e di approcci informati sul trauma. I partecipanti esploreranno strategie di ascolto attivo e metodi di coinvolgimento trauma-



informed per creare ambienti più sicuri, inclusivi e di supporto per giovani con diversi orientamenti sessuali e identità di genere.

Approccio Metodologico e Metodi

Tipologia:

Apprendimento interattivo ed esperienziale

Metodi:

- Esercizi di gruppo e simulazioni per praticare l'ascolto attivo e l'empatia in scenari realistici.
- Discussioni riflessive per promuovere l'autoconsapevolezza e la comprensione dei propri bias personali.
- Attività di role-playing per rafforzare la fiducia nell'applicazione di nuove tecniche di comunicazione e supporto.

2. Obiettivi

Obiettivo 1: Comprendere, Validare e Rispondere con Empatia

Questo obiettivo si concentra sull'aiutare i partecipanti a riconoscere e validare le diverse esperienze dei/delle giovani LGBTQIA+. Sottolinea l'importanza dell'empatia nella comunicazione e mira a rafforzare la capacità dei partecipanti di creare interazioni di supporto e rassicuranti.

Finalità: sviluppare l'intelligenza emotiva e la sensibilità culturale, garantendo che i professionisti possano fornire un supporto inclusivo e privo di giudizio ai/alle giovani LGBTQIA+.

Obiettivo 2: Metodo di lavoro informato sul trauma

Questo obiettivo introduce i partecipanti ai principi dell'approccio informato sul trauma, in particolare nel contesto del supporto a persone LGBTQIA+ che possono aver vissuto discriminazione, rifiuto o traumi legati all'identità. I partecipanti impareranno a riconoscere i fattori scatenanti, a reagire in modo appropriato e a proporre soluzioni che valorizzino i giovani anziché causarne un nuovo trauma.

Finalità: garantire che i professionisti adottino approcci basati su sensibilità, consapevolezza ed empowerment nel lavoro con i/le giovani LGBTQIA+, dando priorità a sicurezza, autonomia e rispetto.



3. Risultati di apprendimento

Questo modulo contribuisce direttamente agli obiettivi generali del progetto rafforzando la capacità dei partecipanti di comprendere e rispondere alle esperienze e ai bisogni specifici dei/delle giovani LGBTQIA+. Al termine del modulo, i partecipanti saranno in grado di integrare tecniche di ascolto attivo e metodi trauma-informed per offrire un supporto empatico, sicuro e orientato all'empowerment ai/alle giovani LGBTQIA+ - creando uno spazio per il dialogo aperto, riconoscendo i trigger emotivi e offrendo scelte consapevoli che valorizzino l'esperienza di ogni giovane e promuovano fiducia, autonomia e benessere. I risultati attesi sono che i partecipanti siano in grado di:

- Applicare tecniche di ascolto attivo per migliorare la comunicazione e la fiducia con i/le giovani.
- Utilizzare un approccio trauma-informed per garantire sicurezza emotiva e validazione nei contesti di supporto ai giovani.
- Riconoscere e affrontare i propri bias, promuovendo empatia e inclusione nella pratica professionale.
- Il risultato atteso è una rete di professionisti più competenti e sicuri di sé, in grado di fornire ai giovani LGBTQIA+ un sostegno empatico, informato e responsabilizzante.

4. Teoria

4.1 Comprendere, Riconoscere e Rispondere con empatia

Giovani LGBTQIA+ spesso subiscono livelli di stress più elevati a causa dello stigma, della discriminazione e del rifiuto sociale. Secondo lo studio sullo stress delle minoranze

In teoria, l'esposizione cronica al pregiudizio e all'omofobia o alla transfobia interiorizzate può portare ad ansia, depressione e altri disturbi di salute mentale. Comprendendo e riconoscendo le loro esperienze, i professionisti possono contribuire ad attenuare questi fattori di stress, favorendo la resilienza e il benessere emotivo.

Gli approcci positivi pongono l'accento sul riconoscimento e sulla valorizzazione della diversità sessuale e di genere. Questi modelli sottolineano che l'accettazione e l'empatia da parte di adulti fidati sono collegate a una maggiore autostima,



a uno sviluppo più solido dell'identità e a una riduzione dei comportamenti a rischio tra i giovani LGBTQIA+. Rispondere con empatia rafforza il senso di appartenenza e contrasta l'emarginazione sociale. Ci concentreremo su due strumenti specifici che possiamo utilizzare quotidianamente per raggiungere il nostro obiettivo:

1. Ascolto attivo
2. Creare uno spazio sicuro

Adotteremo un approccio interattivo, in cui impareremo attraverso giochi di ruolo ed esercizi.

4.2 Le quattro F della Rielaborazione Attiva per l'Ascolto Attivo

Le 4 F (*the Four Fs*): **Feel (Emozione)**, **Facts (Fatti)**, **Findings (Apprendimenti)** e **Future (Futuro)** costituiscono un modello derivato dalla teoria dell'apprendimento esperienziale che guida una riflessione strutturata sulle esperienze. Se combinato con l'ascolto attivo, questo approccio consente una comprensione più profonda ed empatica delle esperienze dei/delle giovani LGBTQIA+:

Feel (Emozione): incoraggia il riconoscimento e la validazione delle emozioni, permettendo ai/alle giovani di esprimere i propri sentimenti in modo sicuro.

Facts (Fatti): si concentra sulla comprensione del contesto e degli eventi senza giudizio, garantendo chiarezza e accuratezza nel supporto.

Findings (Apprendimenti): aiuta a identificare schemi, fattori scatenanti e strategie di gestione, favorendo una maggiore consapevolezza delle esperienze e delle difficoltà.

Future (Futuro): supporta la definizione di obiettivi e l'empowerment, offrendo ai/alle giovani la possibilità di avere controllo sui propri passi successivi.

Fatto - Che cosa è accaduto?

Quando i/le giovani si rivolgono a noi per raccontarci le loro esperienze o le loro storie, il primo passo è capire cosa sia realmente accaduto. Data la specificità delle esperienze LGBTQIA+, è importante concentrarsi sugli aspetti concreti di quanto raccontato dal giovane. Nei casi in cui un giovane queer decida di condividere un'esperienza potenzialmente traumatica o sconvolgente che ha vissuto, l'approccio iniziale consiste nel cercare di capire cosa sia realmente accaduto in quella situazione.

Strategia di Ascolto Attivo



- Utilizzare domande aperte per aiutare il/la giovane o l'operatore/operatrice giovanile a descrivere la situazione senza giudizio o supposizioni. Cercare di concentrarsi su aspetti come: dove è avvenuta la situazione, chi era presente, cosa è stato effettivamente detto, se si tratta di qualcosa che accade spesso, se è già successo in passato, ecc.
- Praticare la parafrasi per confermare di aver compreso correttamente. Ri-formulare con parole proprie ciò che è stato detto, per verificare di aver capito senza aggiungere interpretazioni emotive. In questo modo si comunica che si sta ascoltando attivamente, ma anche che si ha interesse a comprendere il punto di vista della persona, invece di limitarsi ad ascoltare passivamente.

Esempi: “Quindi, se ho capito bene, l'insegnante ha utilizzato il pronome sbagliato durante la lezione?”

Obiettivo principale: Creare una comprensione condivisa della situazione - attenendosi ai fatti, non alle interpretazioni.

Emozioni: “Come è stato per te?”

Anche se dovremmo concentrarci sulla comprensione fattuale di ciò che è accaduto, emozioni e sentimenti sono altrettanto importanti in queste situazioni e non dovremmo mai minimizzare come la persona si è sentita durante l'evento. Per permettere alla persona di esprimere la dimensione emotiva della propria esperienza, è fondamentale creare uno spazio in cui non si senta giudicata per ciò che ha provato o per come ha reagito.

Il nostro istinto naturale può essere quello di cercare immediatamente delle soluzioni, portandoci a creare o proporre strategie per affrontare il problema. Tuttavia, è importante evitare questo approccio quando il/la giovane: a - non ha bisogno di soluzioni, oppure b - non si trova nello stato emotivo adatto per accoglierle in quel momento.

Talvolta, lo scopo della conversazione è semplicemente condividere un'esperienza o sfogarsi.

Strategia di Ascolto Attivo:

Ascoltare le emozioni, sia espresse esplicitamente sia implicite.

Rispecchiare i sentimenti dell'altro e riconoscerne la validità.



Evitare di minimizzare o di passare subito alle soluzioni.

Esempi:

“Sembra davvero frustrante. Ti ha fatto sentire invisibile?”

“Sento molta rabbia nella tua voce. È così che ti sei sentito/a in quel momento?”

“Ti andrebbe che ti aiutassi a capire cosa potresti fare in questa situazione?”

Obiettivo principale: Sviluppare la consapevolezza emotiva e offrire ai/alle giovani uno spazio in cui sentirsi ascoltati/e e accettati/e, aspetto particolarmente importante quando si affrontano temi legati all'identità, alla discriminazione o alla crescita personale.

Apprendimenti - “Che cosa hai notato o imparato?”

Nel processo di condivisione di un'esperienza, possiamo aiutare i/le giovani a sviluppare una maggiore consapevolezza su se stessi/e, sugli altri o sulla situazione in generale. Il modo per farlo è incoraggiare il/la giovane a riflettere in modo introspettivo sulla situazione. Attraverso domande guida, è possibile aiutarlo/a ad analizzare comportamenti, azioni e modalità comunicative emerse nel contesto. Questo può favorire l'elaborazione di conclusioni, stimolare una riflessione critica e, potenzialmente, supportare la definizione dei passi successivi.

Strategia di Ascolto Attivo:

Utilizzare domande di chiarimento per favorire la scoperta di nuove consapevolezze.

Evitare di fornire la propria interpretazione - guidare senza indirizzare.

Riconoscere e valorizzare il percorso di crescita e consapevolezza personale.

Esempi:

“Cosa ti porti via da questa esperienza?”

“Com'è stato per te prendere posizione quando il/la tuo/a amico/a è stato/a identificato/a con il genere sbagliato?”

Obiettivo Principale: Incoraggiare una riflessione che porti a una maggiore comprensione di sé e allo sviluppo di resilienza, in particolare nell'affrontare questioni legate all'identità o a sfide sociali.

Futuri - “Che cosa farai la prossima volta?”



Se il/la giovane è disposto/a a provare a individuare una strategia o una possibile soluzione alla situazione vissuta, è possibile supportarlo/a in questo processo, concentrandosi sulle sue risorse attuali, competenze e supporto disponibili.

Strategia di Ascolto Attivo:

Aiutare a **individuare soluzioni** o definire intenzioni **basate sulle loro stesse riflessioni**

Chiedere di quale supporto potrebbero aver bisogno e come desiderano essere ascoltati/e o aiutati/e in futuro.

Ricordare che anche tu fai parte del loro sistema di supporto e che sei disponibile ad aiutarli se ne hanno bisogno o lo desiderano.

Esempi:

“Cosa vorresti fare diversamente la prossima volta?”

“Che tipo di supporto sarebbe utile per te in una situazione simile?”

“In che modo io o altre persone possiamo aiutarti a sentirti più rispettato/a e riconosciuto/a in futuro?”

Obiettivo principale: Sostenere l'autonomia e aiutare i/le giovani a sviluppare competenze per affrontare situazioni future, con un focus su empowerment e crescita.

4.3 Creare uno spazio sicuro vs invalidazione emotiva

Comprendere come creare uno spazio sicuro, invece di fornire consigli non richiesti, è essenziale quando si supportano giovani LGBTQIA+. Il modo in cui ascoltiamo e rispondiamo può favorire fiducia e sicurezza oppure, al contrario, rischiare di silenziare e invalidare le loro esperienze.

Invece di offrire una soluzione che riteniamo essere la migliore per la situazione, il nostro approccio dovrebbe essere più orientato all'ascolto, così da permettere al/la giovane di sviluppare capacità di problem solving e di analisi. Questo può essere facilitato incoraggiandolo/a a riflettere sulle risorse di cui dispone e su quale potrebbe essere, secondo lui/lei, l'esito migliore per sé e per le altre persone coinvolte nella situazione.

	Creare uno spazio sicuro	Ignorare i sentimenti
--	---------------------------------	------------------------------

Definizione	Essere completamente presenti, aperti e di sostegno senza provare a controllare o risolvere la situazione.	Fornire consigli, soluzioni o opinioni senza che siano stati richiesti.
Atteggiamento di base	"Sono qui con te."	"Lascia che te lo risolva io."
Focus	Centrato sulle emozioni, sulle esperienze e sull'autonomia dell'altra persona.	Spesso incentrati sul punto di vista o sul disagio di chi parla.

4.4 Metodo di lavoro informato sul trauma

L'approccio informato sul trauma riconosce che molti comportamenti ed emozioni derivano da esperienze traumatiche passate o attuali. Aniché chiedere «Che cosa c'è che non va in te?», sposta la prospettiva su «Che cosa ti è successo?», favorendo la comprensione, la compassione e l'empowerment.

I/le giovani LGBTQIA+ sono statisticamente più esposti a traumi legati al rifiuto, alla discriminazione, al bullismo, ai crimini d'odio, alla negazione della propria identità e all'esclusione sociale. Queste esperienze possono influenzare profondamente il modo in cui interagiscono con gli altri e il senso di sicurezza che provano nei contesti di sostegno. Un approccio informato sul trauma aiuta gli operatori giovanili a:

- Riconoscere i segnali del trauma e comprendere come lo stress legato all'identità possa manifestarsi attraverso ritiro, rabbia o sfiducia.
- Evitare la ri-traumatizzazione rispondendo in modo delicato, rispettando i pronomi e i confini personali e permettendo ai/alle giovani di guidare i propri tempi e modalità di condivisione.
- Offrire scelta e controllo, aiutando i/le giovani a riappropriarsi della propria agency in contesti in cui potrebbero essersi sentiti/e privi/e di potere.
- Costruire fiducia e sicurezza emotiva, elementi fondamentali per la guarigione, la resilienza e l'accettazione di sé.

Ci concentreremo su due strumenti specifici che possiamo utilizzare quotidianamente per raggiungere il nostro obiettivo:

- a) **Offrire scelte**
- b) **Riconoscere fattori scatenanti**

Offrire scelte

Offrire scelte è una pratica chiave dell'approccio informato sul trauma che aiuta a ristabilire un senso di controllo e autonomia — qualcosa che spesso viene meno a seguito di esperienze di rifiuto, discriminazione o esclusione vissute da molti/e giovani LGBTQIA+.

Quando ai/alle giovani vengono offerte scelte autentiche, si sentono rispettati/e, valorizzati/e e al sicuro. Questo approccio comunica fiducia nella loro capacità di prendere decisioni riguardo alla propria vita e identità, rafforzando autostima e senso di agency. Anche piccole scelte, come il modo in cui condividere la propria storia, quali pronomi usare o se affrontare o meno un tema sensibile, possono avere un impatto significativo.

Esempi nella pratica:

Situazione	Linguaggio basato sulle scelte
Attività di gruppo	“Preferisci unirti al gruppo o dare una mano con l'allestimento?”
Check-in emotivo	“Preferisci parlarne adesso, più tardi o magari scriverlo?”
Condividere pronomi	“Se ti senti a tuo agio, puoi dirci quali sono i tuoi pronomi — senza alcuna pressione.”
Partecipazione	“Preferisci osservare oggi o partecipare?”
Feedback	“Vuoi un parere in merito adesso, o semplicemente uno spazio dove sfogarti?”

4.5 Riconoscere fattori scatenanti

Essere sensibili ai segnali che indicano che un giovane si sente sopraffatto, chiuso in se stesso o emotivamente turbato, e rispondere con attenzione anziché con un atteggiamento conflittuale, è fondamentale quando si accompagnano i giovani LGBTQIA+. Tra i segnali più comuni di fattori scatenanti figurano:

- improvviso isolamento o silenzio
- reazioni di rabbia o sulla difensiva
- immobilità o distacco
- pianto o panico, e cambiamenti nel linguaggio del corpo come braccia incrociate, distacco visivo o tremori.

Riconoscere questi segnali permette agli operatori giovanili di reagire in modo sicuro, mantenere la fiducia e sostenere la regolazione emotiva del giovane. Rispondere in modo rassicurante trasforma i momenti di sopraffazione o di agitazione in **opportunità di connessione, validazione e crescita**, piuttosto che in conflitti o allontanamento.

Situazione	Risposta di supporto
Il/la giovane si chiude durante una discussione	“Ho notato che sei diventato/a silenzioso/a — vuoi fare una pausa?”
Reazione emotiva a un tema (es. genere, bullismo)	“Ti aiuterebbe se facessimo una pausa o cambiasimo argomento?”
Il/la giovane appare agitato/a o sopraffatto/a	“C’è qualcosa che in questo momento ti mette a disagio?” oppure “Non devi spiegare nulla, ma io sono qui se vuoi parlarne.”
Riconoscere il proprio ruolo in un possibile fattore scatenante	“Forse ho detto qualcosa che non è stato ricevuto nel modo giusto — sono disponibile ad ascoltare se vuoi condividerlo.”

5. Esercizi

5.1. Micro-Esercitazione Pratica: l'Ascolto Attivo per gli operatori giovanili

Obiettivo: Praticare l'ascolto autentico e il creare uno spazio sicuro per i/le giovani LGBTQIA+

Tempo: 5–7 minuti

Istruzioni: Dividere le persone in coppie. Una persona è l'oratore, l'altra l'ascoltatore. Chi parla condivide per 2–3 minuti un'esperienza personale o uno scenario (può essere legato all'esperienza LGBTQIA+). L'ascoltatore/ascoltatrice si concentra completamente sulla persona che parla, senza interrompere, giudicare o dare consigli. Utilizzare brevi frasi di riflessione: "Ti ascolto...", "Sembra che tu ti sia sentito/a...", "Dev'essere stato difficile." Scambi di ruoli: ripetere per l'altra parte

Debrief: ogni coppia condivide le proprie riflessioni: 1) come si è sentito/a a essere ascoltato/a, e 2) cosa ha aiutato a rimanere presente ed empatico/a.

5.2. Il disegno segreto

Obiettivo: esercitare competenze comunicative chiare, precise e di ascolto attivo, concentrandosi sul dare e ricevere istruzioni senza supposizioni o interpretazioni.

Tempo: 10 min per disegno

Istruzioni: I partecipanti lavorano in coppie. Una persona (il Descrittore) riceve una carta con sopra scritto il nome di un oggetto comune (ad es. "tavolino"). L'altra persona (il Disegnatore) ha un foglio di carta bianco e una penna o matita. L'obiettivo è che il disegnatore disegni l'oggetto descritto dal descrittore, basandosi esclusivamente sulla comunicazione verbale. Il descrittore non deve vedere il disegno."

Il ruolo del Descrittore: senza nominare l'oggetto o le sue parti, descrivere l'oggetto passo dopo passo affinché il/la disegnatore/disegnatrice possa realizzare un disegno accurato. Concentrarsi su istruzioni chiare e dettagliate riguardo forme, dimensioni, posizioni e relazioni tra le parti dell'oggetto. Evitare etichette o il nome diretto dell'oggetto; descriverne invece le caratteristiche visive o spaziali. Incoraggiare il/la disegnatore/disegnatrice a fare domande di chiarimento se necessario.



Il ruolo del Disegnatore: disegnare esattamente ciò che viene descritto, facendo domande di chiarimento solo per comprendere meglio le istruzioni (es. “Quanto deve essere lunga questa linea?” oppure “Dove devo posizionare questa forma?”).

Debrief: al termine del disegno, la coppia rivela l’oggetto e confronta il disegno con l’oggetto reale o con un’immagine.

5.3. Cerchio di gruppo: presenza condivisa

Obiettivo: sostegno collettivo, sicurezza della comunità

Tempo: 20-30 minuti

Istruzioni:

Sedersi in cerchio. Stabilire delle regole condivise (riservatezza, possibilità di passare, rispetto).

Spunto: “Qualcosa che mi aiuta a sentirmi supportato/a quando sto attraversando un momento difficile è...”

Parla una persona alla volta; non sono previste risposte né interventi incrociati.

Debrief:

Come è stata l’esperienza di ascolto collettivo?

Come potrebbe essere adattata a gruppi giovanili o classi?

5.4. Uso di un linguaggio che supporta l’autonomia :

Obiettivo: formare operatori/operatrici giovanili e professionisti/e a riformulare istruzioni o direttive in un linguaggio basato sulla scelta e sul supporto dell’autonomia.

Tempo: 10 minuti

Istruzioni: creare una lista di frasi comuni nel lavoro con i/le giovani che sono di tipo direttivo (es. “Siediti”, “Devi unirti al gruppo”, “Dicci i tuoi pronomi”). In coppie o piccoli gruppi, invitare i/le partecipanti a riscrivere ogni frase trasformandola in un’alternativa basata sulla scelta.

Debrief: condividere e discutere quali versioni risultano più rispettose o maggiormente incoraggianti.

5.5. La pratica della riparazione





Obiettivo: mostrare e insegnare ai/alle giovani a riconoscere risposte invalidanti nelle interazioni, a segnalarle quando si verificano e a comunicare quando accadono. Imparare a correggersi quando si interrompe o si invalida qualcun altro.

Tempo: 20 minuti

Istruzioni: svolgere un gioco di ruolo in cui una persona interrompe, minimizza o fraintende in modo involontario.

Praticare la riparazione:

Riconoscere la rottura (episodi di invalidazione o interruzione)

Comunicarla in modo rispettoso quando accade

Invitare alla correzione

Esempio di riparazione:

“Mi rendo conto di essere intervenuto/a troppo rapidamente. Mi dispiace. Puoi aiutarmi a capire meglio cosa volevi dire?”

“Interrompermi a metà frase mi rende difficile completare il pensiero e mi fa perdere il filo di quello che sto dicendo. Potresti aspettare che finisca la frase prima di parlare?”

Debrief:

Cosa ha reso la riparazione più facile o più difficile?

In che modo la riparazione può contribuire a creare sicurezza con i/le giovani?



Risorse

American Psychological Association. (2014). *Trauma-informed care in behavioral health services* (HHS Publication No. SMA 14-4884). <https://psycnet.apa.org/record/2014-27453-009>

Colour Youth. (n.d.). *Athens LGBTQI youth community*. <https://colouryouth.gr>

Constitutional Court of the Republic of Slovenia. (n.d.). *Decisions and rulings*. <https://www.us-rs.si/en>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Equal.brussels. (n.d.). *Publications on equality and non-discrimination*. <https://equal.brussels/fr/publications/>

European Commission. (2020). *EU LGBTIQ equality strategy 2020–2025*. https://commission.europa.eu/publications/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en

European Commission. (n.d.). *Actions for LGBTIQ equality*. https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion-key-actions/actions-lgbtiq-equality_en

European Commission. (2025). *LGBTIQ equality strategy 2026–2030*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2026-2030_en

European Union. (2000). *Charter of Fundamental Rights of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

European Union. (2008). *Council Framework Decision 2008/913/JHA on combating racism and xenophobia*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32008F0913>

European Union Agency for Fundamental Rights. (2024). *LGBTIQ equality at a crossroads: Progress and challenges*. Publications Office of the European Union.





<https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>

European Youth Forum. (2023). *Intersectional inclusion in youth work: Policy recommendations*. Brussels: European Youth Forum.

Euronews Health. (2024, November). *Gay, lesbian and queer students are three times more likely to suffer from depression*.

EYM Therapy. (2019). *Recovering from invalidation*. <https://eymtherapy.com/wp-content/uploads/2019/12/recoveringfrominvalidation1.pdf>

Fehrenbach, T., Ford, J., Olafson, E., Kisiel, C., Chang, R., Kerig, P., Khumalo, M., Walsh, C., Ocampo, A., Pickens, I., Miller, A., Rains, M., McCullough, A. D., Spady, L., & Pauter, S. (2022). *A trauma-informed guide for working with youth involved in multiple systems*. National Child Traumatic Stress Network.

Fletcher, L., Miller, J., Green, M., Young, J., & Wahab, A. (2020). *Inclusion at work: Perspectives on LGBT+ working lives*. Chartered Institute of Personnel and Development. https://www.cipd.org/globalassets/media/comms/news/as1inclusion-work-perspectives-report_tcm18-90359.pdf

Flores, A. R. (2019). *Social acceptance of LGBT people in 174 countries: 1981 to 2017*. UCLA School of Law Williams Institute. <https://escholarship.org/content/qt5qs218xd/qt5qs218xd.pdf>

Folkhälsomyndigheten. (2014). *Hälsans bestämningsfaktorer för homosexuella, bisexuella och transpersoner*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a0255680a6684603a08af46bc8f323a9/utv-halsan-bestamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf>

Folkhälsomyndigheten. (n.d.). *Hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/c5ebbb0ce9aa4068aec8a5eb5e02bafc/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner.pdf>

Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minority stress theory: Application, critique, and continued relevance. *Current Opinion in Psychology*, 51, 101579. <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2023.101579>



General Secretariat for Equality and Human Rights. (n.d.). *Policies and actions for equality*. Ministry of Social Cohesion and Family. <https://isotita.gov.gr>

GLAAD. (2023). *Media reference guide* (11th ed.): LGBTQ terms and definitions. GLAAD.

Government of Ireland. (2025, June 12). *Review of the National LGBTI+ Inclusion Strategy (2024)*. Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth. <https://www.gov.ie/en/department-of-children-disability-and-equality/publications/publications-national-lgbtqi-strategy/>

Government of Sweden. (n.d.). *History of the development of HBTQI persons' rights in Sweden*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/hbtq-personers-lika-rattigheter-och-mojligheter/historik-om-utvecklingen-av-hbtqi-personers-rattigheter-i-sverige/>

Government of the Republic of Slovenia. (n.d.). *Government policies and legislation*. <https://www.gov.si/en>

Hellenic Republic. (2006). *Law 3500/2006: Combating domestic violence*. Government Gazette A 232/24.10.2006. <https://www.et.gr>

Hellenic Republic. (2010). *Law 3896/2010: Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women*. Government Gazette A 207/08.12.2010. <https://www.et.gr>

Hellenic Republic. (2015). *Law 4356/2015: Civil partnership agreement*. Government Gazette A 181/24.12.2015. <https://www.et.gr>

Hellenic Republic. (2016). *Law 4443/2016: Equal treatment and non-discrimination*. Government Gazette A 232/09.12.2016. <https://www.et.gr>

Hellenic Republic. (2017). *Law 4491/2017: Legal gender recognition*. Government Gazette A 152/13.10.2017. <https://www.et.gr>

Hellenic Republic. (2024). *Law 5089/2024: Marriage equality*. Government Gazette A 27/17.02.2024. <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/945586/nomos-5089-2024>

International Labour Organization. (n.d.). *Information system on international labour standards*. <https://www.ilo.org/international-labour-standards>



ILGA-Europe. (2023). *Annual review 2023: The human rights situation of LGBTI people in Europe and Central Asia*. <https://www.ilga-europe.org/report/annual-review-2023/>

ILGA-Europe. (2024). *Annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia*.

ILGA World. (2023). *Intersex legal mapping report: Recognition before the law*. ILGA.

MakingCents. (2022). *Applying a trauma-informed approach checklist*. https://makingcents.com/wp-content/uploads/2022/11/Applying-a-Trauma-Informed-Approach-Checklist_layout_final-ENG-1.pdf

McKinsey & Company. (n.d.). *How the LGBTQ+ community fares in the workplace*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/how-the-lgbtq-plus-community-fares-in-the-workplace>

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>

Meyer, I. H. (2023). Minority stress and mental health among sexual and gender minorities. *Annual Review of Clinical Psychology*, 19, 1–25.

Mirovni institut. (2024). *ENACT national report: Slovenia*. Peace Institute. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/ENACT_National_Report_SLOVENIA.pdf

National Board of Health and Welfare. (n.d.). *Health and social care in Sweden*. <https://www.socialstyrelsen.se/en/>

National Child Traumatic Stress Network. (n.d.). *A trauma-informed guide for working with youth involved in multiple systems*. <https://www.nctsn.org/sites/default/files/resources/resource-guide/a-trauma-informed-guide-for-working-with-youth-involved-in-multiple-systems.pdf>

Norcross, J. C., & Lambert, M. J. (2019). Psychotherapy relationships that work III. *Psychotherapy*, 56(4), 423–432. <https://doi.org/10.1037/pst0000233>



Pranis, K. (2005). *The little book of circle processes: A new/old approach to peacemaking*. Good Books.

Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). *Active listening*. Wholebeing Institute.
https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/Rogers_Farson_Active-Listening.pdf

Sabharwal, M. (2019). *LGBT inclusive workplace study – press summary*. University of Texas at Dallas. <https://news.utdallas.edu/social-sciences/lgbt-inclusive-workplace-study-2019/>

Safran, J. D., & Muran, J. C. (2006). Has the concept of the therapeutic alliance outlived its usefulness? *Psychotherapy*, 43(3), 286–291.
<https://doi.org/10.1037/0033-3204.43.3.286>

SALTO Youth & ILGA-Europe. (n.d.). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender people in Europe*. <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-948/reportsocialexclusioniglyoilga.pdf>

Suicide Zero. (n.d.). *Fakta om självmord*. <https://suicidezero.se/fakta-om-sjalvmord/livsomstallningar-och-varningssignaler-for-sjalvmord/>

UN Free & Equal. (n.d.). *UN LGBTIQ campaign*. <https://www.unfe.org/>

UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Inclusion and education for all*. UNESCO.

UNESCO & UN Women. (2022). *Global guidance on school-related gender-based violence prevention*. UNESCO.

United Nations. (n.d.). *Universal Declaration of Human Rights*.
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (2012). *Born free and equal: Sexual orientation, gender identity and sex characteristics in international human rights law*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf





University of Waterloo, Centre for Teaching Excellence. (n.d.). *Reflection framework and prompts*. https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/sites/default/files/uploads/files/reflection_prompts_and_frameworks_handedout_1.pdf

Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). The negative implications of being tolerated: Tolerance from the target's perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 15(3), 544–561. <https://doi.org/10.1177/1745691619897974>

Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). Toleration and prejudice-reduction: Two ways of improving intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*, 50(2), 239–255. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2624>

Wallonia Public Service. (n.d.). *Feel inspired – Equality and inclusion*. <https://www.wallonie.be>

Wilson, C. R. (2021, November 29). What are protective factors in psychology? 36 examples. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/what-are-protective-factors/>

WorkRisen Network. (n.d.). *LGBTQ+ workplace policies and practices*. <https://www.workrisennetwork.org/working-knowledge/better-business-outcomes-here-are-basics-lgbtq-workplace-policies-and-practices>

Yogeeswaran, K., Adelman, L., Verkuyten, M., & Cvetkovska, S. (2021). Being tolerated: Implications for well-being among ethnic minorities. *British Journal of Psychology*, 112(3), 781–803. <https://doi.org/10.1111/bjop.12492>

Zimmerman, J., & Coyle, V. (2016). *The way of council* (2nd ed.). Bramble Books.



Conclusioni

Il programma formativo Proud Ambassadors offre un quadro formativo dettagliato, concepito per rafforzare le capacità degli operatori giovanili, degli educatori e dei professionisti nel sostenere l'inclusione e il benessere psicologico dei giovani LGBTQIA+. Attraverso una combinazione strutturata di conoscenze teoriche, apprendimento esperienziale e strumenti pratici, il programma fornisce ai partecipanti le competenze necessarie per contrastare la discriminazione, promuovere l'uguaglianza e creare ambienti favorevoli per i giovani con identità diverse.

Attraverso gli otto moduli, i partecipanti acquisiscono progressivamente una comprensione più approfondita delle dimensioni sociali, psicologiche, giuridiche e pratiche dell'inclusione delle persone LGBTQIA+. Il curriculum inizia con l'acquisizione di conoscenze di base sulle identità e sulla terminologia, consentendo ai partecipanti di interagire in modo rispettoso e accurato con i giovani LGBTQIA+. Successivamente, esplora le esperienze di non accettazione e discriminazione, mettendo in evidenza come lo stigma e l'esclusione incidano sulla salute mentale e sulla partecipazione sociale dei giovani.

Il curriculum pone particolare enfasi sulla salute mentale e sulla resilienza, riconoscendo il forte legame esistente tra inclusione sociale e benessere psicologico. Attraverso l'introduzione di tecniche volte a rafforzare la resilienza e di approcci basati sulla consapevolezza del trauma, la formazione consente agli operatori giovanili di fornire un sostegno concreto e di rispondere in modo efficace alle sfide che devono affrontare i giovani LGBTQIA+.

Il curriculum sottolinea inoltre l'importanza della comunicazione inclusiva, di un linguaggio non discriminatorio e di un'interazione rispettosa, strumenti essenziali per instaurare un clima di fiducia e promuovere ambienti di apprendimento sicuri. Queste competenze vengono ulteriormente rafforzate attraverso moduli dedicati alle pratiche inclusive sul posto di lavoro e alla creazione di spazi sicuri in cui i giovani LGBTQIA+ possano esprimersi liberamente e con sicurezza.

Un altro aspetto fondamentale della formazione è la comprensione dei quadri giuridici e dei diritti relativi alle persone LGBTQIA+ nei diversi contesti europei. Familiarizzando i partecipanti con le tutele giuridiche e i quadri politici esistenti, il programma di studi aiuta gli operatori giovanili a difendere l'uguaglianza e a promuovere la consapevolezza dei diritti all'interno delle loro comunità.





Infine, il programma introduce tecniche di formazione innovative e strumenti pratici applicabili nella pratica quotidiana del lavoro con i giovani. Questi metodi incoraggiano l'ascolto attivo, l'empatia, il dialogo riflessivo e l'apprendimento partecipativo, garantendo che gli operatori giovanili siano preparati a rispondere con sensibilità ed efficacia alle esigenze dei giovani LGBTQIA+.

Il programma Proud Ambassadors promuove un approccio olistico al lavoro giovanile inclusivo, integrando conoscenze, atteggiamenti e competenze pratiche. Combinando la sensibilizzazione con strategie concrete, la formazione incoraggia i partecipanti a diventare promotori attivi di uguaglianza, diversità e inclusione sociale.

Grazie all'implementazione di questo curriculum, gli operatori giovanili acquisiscono gli strumenti necessari per agire come "Proud Ambassadors" (ambasciatori orgogliosi) dell'inclusione, contribuendo alla creazione di comunità in cui i giovani LGBTQIA+ si sentano rispettati, al sicuro e sostenuti nel loro sviluppo personale e nel loro benessere.



**PROUD
AMBASSADORS**

Creating Space for LGBTQIA+ Youth to Thrive