



PROUD AMBASSADORS

TRAINER'S MANUAL

Sommario

Sommario	2
Introduzione	3
Scheda Didattica 1	4
Scheda Didattica 2	9
Scheda Didattica 3	15
Scheda Didattica 4	23
Scheda Didattica 5	28
Scheda Didattica 6	33
Scheda Didattica 7	37
Scheda Didattica 8	43
Risorse	48
Esercizi e Risposte	52
Modulo 1-Comprendere Le Identità e Terminologie LGBTQIA+	52
Modulo 2: “Identificare e fornire supporto nelle esperienze di non accettazione della gioventù LGBTQIA+”	58
Modulo 3: Salute Mentale – Tecniche di Valutazione e Costruzione della Resilienza	63
Modulo 4: Comunicazione Inclusiva e Competenze Linguistiche Anti-Bias ...	65
Modulo 5: Creare ambienti di lavoro inclusivi e favorevoli alla comunità LGBTQIA+	68
Modulo 6: Quadri Legali e Diritti della Gioventù LGBTQIA+	78
Modulo 7. Creare spazi sicuri ed inclusivi per la gioventù LGBTQIA+	86
Modulo 8: Strumenti pratici e tecniche di formazione innovative per il sostegno ai giovani LGBTQIA+	91
Riassunto	93

Introduzione

Il presente documento, intitolato «Manuale per formatori Proud Ambassadors», è complementare al Manuale Proud Ambassadors elaborato dal consorzio nell'ambito del progetto Erasmus+ «Sostegno all'inclusione e alla segnalazione dei giovani LGBTQIA+ e al loro benessere mentale in Europa – Proud Ambassadors». Il manuale è stato concepito come guida pratica a supporto di formatori, operatori giovanili, educatori e facilitatori che terranno il percorso formativo sviluppato nell'ambito del progetto.

I partner del progetto Erasmus+ Proud Ambassadors hanno unito le forze per produrre questo Manuale, che funge da guida strutturata per l'attuazione del programma di formazione Proud Ambassadors. Esso fornisce indicazioni pedagogiche, strumenti metodologici e attività pratiche che aiutano a tradurre i contenuti teorici del programma in esperienze di apprendimento interattive. Il manuale mira a supportare i formatori nell'erogazione efficace delle sessioni di formazione, promuovendo al contempo ambienti inclusivi, rispettosi e di sostegno per i partecipanti.

Nell'ambito dello sviluppo del programma didattico di Proud Ambassadors, il Manuale per formatori funge da risorsa complementare al Manuale e ai materiali didattici digitali sviluppati nell'ambito del progetto. Fornisce piani di lezione dettagliati, indicazioni per i formatori ed esercizi pratici a sostegno degli obiettivi di apprendimento del programma. Il manuale è stato concepito per aiutare i formatori a moderare le discussioni, guidare la riflessione e applicare metodi di apprendimento partecipativo che incoraggino il coinvolgimento attivo e il pensiero critico tra i partecipanti.

Il programma di formazione si concentra sul rafforzamento delle capacità degli operatori giovanili e dei professionisti che interagiscono con i giovani, in particolare quelli che sostengono i giovani LGBTQIA+. Attraverso una serie di moduli strutturati, il programma affronta argomenti chiave quali le identità e la terminologia LGBTQIA+, le esperienze di non accettazione e discriminazione, la salute mentale e la resilienza, la comunicazione inclusiva, l'inclusione sul posto di lavoro, i quadri giuridici e i diritti, gli spazi sicuri e inclusivi e gli strumenti pratici per fornire un sostegno empatico e informato sul trauma.

Il presente manuale contiene una descrizione di:

- piani didattici dettagliati per i formatori, comprensivi di nozioni teoriche e indicazioni pedagogiche
- metodologie consigliate e suggerimenti per la conduzione di sessioni formative partecipative
- esercizi pratici e attività pensati per favorire l'apprendimento e stimolare la riflessione
- risorse ed esercizi con le relative soluzioni che aiutano i formatori a valutare i risultati dell'apprendimento.

Scheda Didattica 1

Obiettivi e finalità

Nome del Modulo 1: Capire le identità e le terminologie LGBTQIA+

Riassunto degli obiettivi e finalità del Modulo

L'obiettivo del modulo è fornire agli operatori giovanili, agli educatori e ai formatori le conoscenze di base e gli strumenti pratici necessari per comprendere, rispettare e applicare una terminologia inclusiva relativa alla comunità LGBTQIA+ nel loro lavoro quotidiano.

Il modulo mira a migliorare la capacità dei partecipanti di creare spazi sicuri e inclusivi per tutti i giovani attraverso una comunicazione accurata e rispettosa e la consapevolezza dell'intersezionalità.

Questo modulo consente agli studenti di sfidare gli stereotipi, sostituire un linguaggio obsoleto e istituire pratiche inclusive che promuovono il senso di appartenenza e il benessere mentale.

Il modulo presenterà strumenti pratici e conoscenze per definire i principali termini LGBTQIA+, applicare un linguaggio inclusivo, analizzare esperienze intersezionali e svolgere esercizi di riflessione che promuovono l'empatia, il rispetto e l'equità nel lavoro con la gioventù.

Argomenti del Modulo:

1. Lo Spettro delle Identità LGBTQIA+
2. Linguaggio Inclusivo e Comunicazione Rispettosa

3. Internsezzionalità ed Esperienze Vissute

Preparazione Generale

I formatori dovrebbero preparare delle diapositive PowerPoint che riassumano i termini e le definizioni principali, distribuire dispense per le attività di abbinamento e i quiz e garantire l'accesso agli strumenti digitali (ad es. sondaggi, documenti condivisi) per lo svolgimento online.

Chi partecipa dovrebbe ricevere informazioni sulle regole di base, ponendo l'accento sul rispetto, sulla riservatezza e sulla partecipazione con spirito aperto. Incoraggiare il coinvolgimento attivo, la formulazione di domande e la discussione riflessiva.

Livello di competenza dei partecipanti che si iscrivono a questo modulo (indicando le competenze e le conoscenze all'inizio del corso):

I partecipanti che si iscrivono a questo modulo dovrebbero avere conoscenze di base sui principi di diversità, uguaglianza e inclusione nel lavoro con i giovani. Non è richiesta una specializzazione pregressa in tematiche LGBTQIA+, ma è essenziale l'apertura alla pratica riflessiva e alla comunicazione rispettosa.

Durata della lezione/del modulo: 3 ore

Note teoriche	Linee guida per Formatori: Teoria, spiegazione e applicazione
	La sessione teorica dovrebbe concentrarsi sullo sviluppo della comprensione, della consapevolezza e della sicurezza dei partecipanti nell'uso di un linguaggio inclusivo e dei concetti relativi alle identità LGBTQIA+. Iniziare presentando una breve panoramica dei termini principali (LGBTQIA+, lesbica, gay, bisessuale, transgender, non binario, intersessuale, asessuale, queer, pansessuale), utilizzando definizioni chiare tratte da fonti ufficiali quali GLAAD (2023) e ILGA World (2023). Incoraggiare i partecipanti a porre domande e a condividere le conoscenze pregresse, chiarendo con rispetto i malintesi più comuni. Successivamente, spiegate l'importanza di una comunicazione inclusiva e di sostegno nel lavoro con i giovani. Utilizzate esempi di vita reale e brevi scenari per mostrare come il linguaggio influisca sul senso di appartenenza, sulla salute mentale e sull'autostima. Sottolineate l'importanza di sostituire espressioni

obsolete o stigmatizzanti (ad es. “preferenza sessuale”) con alternative inclusive (“orientamento sessuale”) e date l’esempio di saluti neutri dal punto di vista del genere nella pratica.

Introdurre il concetto di intersezionalità (Crenshaw, 1989) discutendo di come identità multiple, quali genere, etnia, disabilità o background migratorio, modellino le esperienze di inclusione o discriminazione. Utilizzare esempi semplici (ad es. un giovane transgender rifugiato) per mostrare come fattori sovrapposti influenzino i bisogni di sostegno.

Durante tutta la sessione, adottare un approccio facilitativo: porre domande aperte (“Come si tradurrebbe questo nel vostro lavoro quotidiano?”), stimolare la riflessione e collegare la teoria al contesto professionale dei partecipanti. Concludere la parte teorica con un breve riassunto dei principali termini, del linguaggio inclusivo e dell’intersezionalità, collegando ciascuno di essi direttamente agli esercizi successivi.

N.	Risultati di Apprendimento
1	I partecipanti sono in grado di definire e spiegare con precisione i principali vocaboli della terminologia LGBTQIA+.
2	I partecipanti utilizzano un linguaggio inclusivo e di sostegno nei contesti di lavoro con i giovani.
3	I partecipanti individuano i fattori intersezionali che influenzano le esperienze dei giovani LGBTQIA+.
4	I partecipanti distinguono il linguaggio “inclusivo” da quello “obsoleto” e mettono in discussione gli stereotipi.
5	I partecipanti dimostrano la propria comprensione attraverso esercizi di riflessione e di applicazione pratica.

Pianificazione delle Lezioni

N.	Titolo dell'argomento	Obiettivi dell'argomento	Durata Totale: 2 ore
1	Lo Spettro delle Identità LGBTQIA+	Definire e descrivere i termini principali, comprendere la diversità delle identità.	40 min
2	Linguaggio inclusive e Comunicazione Rispettosa	Utilizzare una terminologia inclusiva, individuare le pratiche a sostegno di tale approccio.	40 min
3	Intersezionalità ad Esperienze Vissute	Riconoscere le identità che si sovrappongono e adattare le strategie inclusive.	40 min

Pianificazione degli Esercizi

N.	Nome e tipo di esercizio	Obiettivi dell'Esercizio	Durata Totale: 50 minuti
1	Abbinamento delle Identità (Abbinamento)	Rafforzamento della comprensione delle terminologie	10 min
2	Controllo Linguistico (obsolete/inclusivo)	Individuazione e distinzione tra termini obsoleti e inclusivi	10 min
3	Esercizi sui Pronomi (Scelta Multipla)	Esercitarsi con le presentazioni inclusive e l'uso dei pronomi	10 min
4	Vero o Falso (Intersezionalità)	Valutare la Consapevolezza Intersezionale	10 min

5	Mito o Fatto (Quiz)	Chiarire i pregiudizi con conoscenze fattuali	10 min
---	------------------------	--	--------

Valutazione dell'impatto

La valutazione dell'impatto in questo modulo sarà effettuata tramite questionari di valutazione distribuiti durante il processo di apprendimento. La comprensione dei partecipanti sarà misurata attraverso brevi quiz, attività vero/falso ed esercizi a scelta multipla che verificano la comprensione della terminologia LGBTQIA+, del linguaggio inclusivo e dell'intersezionalità. I questionari di valutazione incoraggeranno i partecipanti a riflettere sui propri atteggiamenti, a identificare le aree di miglioramento e a collegare la teoria alla pratica. I formatori forniranno un feedback dopo ogni attività, favorendo un uso corretto della terminologia ed evidenziando strategie di comunicazione inclusive. La partecipazione alle discussioni e l'applicazione dei concetti in esercizi basati su scenari contribuiranno a valutare sia l'acquisizione delle conoscenze sia la preparazione pratica. La sessione si concluderà con una discussione di sintesi, che metterà in evidenza i risultati principali, quali l'importanza del linguaggio inclusivo, la consapevolezza dell'intersezionalità e il ruolo dell'operatore giovanile nel promuovere ambienti inclusivi e solidali.

Scheda Didattica 2

Obiettivi e finalità

Nome del modulo 2: “Individuare e fornire sostegno nei casi di mancata accettazione tra la gioventù LGBTQIA+”

Riassunto degli obiettivi e finalità del Modulo

L'obiettivo del modulo è riconoscere le forme, sia sottili che palesi, di esclusione e non accettazione che colpiscono la gioventù LGBTQIA+ e familiarizzare con le ricerche e i dati fondamentali relativi alle esperienze di esclusione dei giovani LGBTQIA+ nell'Unione Europea.

Il modulo mira a esplorare la differenza tra risposte sprezzanti e risposte di sostegno e a insegnare a reagire in modo appropriato ed etico, sostenendo i giovani senza formulare supposizioni sulla loro identità o sulle loro esperienze.

Questo modulo offre agli operatori che lavorano con i giovani gli strumenti per promuovere il cambiamento istituzionale, esplorando le modifiche che possono apportare a vari livelli per aumentare l'inclusività nel loro ambiente professionale, al fine di promuovere contesti inclusivi e di sostegno per tutti i giovani.

Il modulo fornirà strumenti pratici e conoscenze per imparare a rispondere in modo solidale alle segnalazioni di mancata accettazione da parte dei giovani LGBTQIA+, evitando però di formulare supposizioni sulla loro esperienza, nonché per attuare cambiamenti che aumentino il livello di accettazione all'interno della propria organizzazione.

Argomenti del modulo:

1. Mancanza di accettazione, tolleranza e discriminazione
2. Intersezionalità e fattori protettivi
3. Indicatori empirici e prove della mancanza di accettazione e dei suoi effetti

Preparazione Generale

Si consiglia di svolgere questi esercizi in uno spazio ampio, preferibilmente dotato di un grande schermo o di un proiettore, e idealmente in un luogo in cui i partecipanti, divisi in gruppi, possano trovare un po' di privacy e svolgere alcuni esercizi lontano dagli altri gruppi. Si raccomanda inoltre di disporre di un dispositivo di proiezione o di uno schermo per la proiezione.

Per gli esercizi 1 e 3, il facilitatore deve preparare in anticipo un elenco di scenari comuni del lavoro con i giovani da distribuire ai gruppi come materiale di lavoro, oppure lavorare sugli scenari di vita reale che i partecipanti condividono dalle loro esperienze personali.

Per gli esercizi 4 e 5, i partecipanti devono avere a disposizione carta e penna per prendere appunti.

Quando si lavora con professionisti che hanno esperienze o dilemmi di vita reale, è sempre più consigliabile utilizzare gli scenari specifici che essi stessi propongono per gli esercizi di riflessione; si raccomanda quindi di pianificare la

sessione in modo che possano prima condividere le loro esperienze e i loro dilemmi reali.

Tuttavia, è bene avere sempre a disposizione alcuni scenari preparati in anticipo nel caso in cui i partecipanti non abbiano ancora alcuna esperienza o non si sentano a proprio agio nel condividere o nell'elaborare le esperienze raccontate al gruppo.

Alcuni partecipanti potrebbero essere particolarmente sensibili agli argomenti trattati: assicuratevi che abbiano la possibilità di fare una pausa e di parlare con qualcuno qualora provassero disagio durante l'esercizio.

Livello di competenza dei discenti che si iscrivono a questo modulo (indicando le competenze e le conoscenze all'inizio del corso):

I discenti che si iscrivono a questo modulo dovrebbero avere conoscenze di base sui concetti di diritti umani, diversità e inclusione, nonché una comprensione generale della terminologia LGBTQIA+ e delle sfide affrontate dalle persone LGBTQIA+ nei contesti sociali, educativi e professionali.

Durata della lezione/del modulo: 2 ore

Note Teoriche	Punti Principali
Contesto: definire il concetto di “mancata accettazione” e illustrare la differenza tra mancata accettazione e tolleranza. Punti chiave: illustrare i diversi tipi di mancata accettazione (palese, velata e strutturale). Spiegare che gli operatori dovrebbero invece avvicinarsi a ogni giovane con apertura, curiosità e rispetto, ponendo domande con sensibilità quando necessario e consentendo alle persone di identificarsi autonomamente e di condividere le proprie esperienze secondo i propri tempi. Esempi: Utilizzare Grecia, Svezia, Slovenia e Belgio per mostrare l'impatto nella vita reale. Coinvolgere i partecipanti: Porre domande semplici per incoraggiare la riflessione. Collegamento alle attività: Spiegare che le attività aiuteranno a ricordare e applicare i punti chiave. Suggerimenti: Utilizzare un linguaggio semplice, ricorrere a supporti visivi, chiarire i termini e mantenere un'atmosfera rispettosa.	

N.	Learning Outcomes
1	Definire e distinguere tra forme manifeste, latenti e strutturali di non accettazione.
2	Identificare i fattori di rischio intersezionali che contribuiscono all'esclusione e alla vittimizzazione.
3	Imparare a reagire in modo solidale ed evitare di formulare supposizioni sulle esperienze altrui.
4	Conoscere le ricerche e i dati di base sulle esperienze di esclusione dei giovani LGBTQIA+ nell'UE.
5	Implementare cambiamenti che aumentino il livello di accettazione all'interno della propria organizzazione.
6	Progettare e promuovere interventi pratici e politiche che rafforzino l'accettazione e la sicurezza dei giovani LGBTQIA+.

Pianificazione della Lezione

N.	Titolo dell'argomento	Obiettivi dell'argomento	Durata Totale: 40 min
1	Mancanza di accettazione, tolleranza e discriminazione	Intendere la mancata accettazione come atteggiamenti, azioni o strutture che rifiutano, escludono o invalidano l'identità di un individuo. Sottolineare che l'accettazione può essere confusa con la tolleranza. Illustrare le diverse forme di mancata accettazione. Spiegare il principio dell'autoidentificazione.	10 min

2	Vulnerabilità intersezionali e fattori protettivi	Spiegare l'intersezionalità e la discriminazione a più livelli. Spiegare in che modo i fattori protettivi possono migliorare il benessere dei giovani.	10 min
3	Indicatori empirici e prove della mancanza di accettazione e dei suoi effetti	Mostrare i risultati dell'indagine FRA LGBTIQ (2023) e i dati, nonché l'impatto che la non accettazione ha sulle persone LGBTQIA+.	20 min

Pianificazione degli Esercizi

N.	Nome e tipo di esercizio	Obiettivi	Durata totale: 70 minuti
1	Esercizio di Riflessione: Individuare la Non-Accettazione	I partecipanti imparano a riconoscere le forme di esclusione, sia sottili che palesi.	15 min
2	EU Snapshot Quiz	I partecipanti prendono visione delle ricerche e dei dati relativi alle esperienze dei giovani LGBTQIA+ nell'Unione Europea.	10 min
3	Esercizio di riflessione con gioco di ruolo: Rispondere alla rivelazione di informazioni	I partecipanti si esercitano a distinguere tra risposte sprezzanti e risposte di sostegno.	20 min

4	Esercizio di riflessione: Strumento di Riflessione Istituzionale	I partecipanti analizzano il livello di accettazione della propria organizzazione/scuola/istituzione.	15 min
5	Esercizio di riflessione: Pianificazione delle Azioni	I partecipanti riflettono sui cambiamenti che possono apportare a vari livelli per aumentare l'inclusività nel proprio ambiente professionale.	10 min

Valutazione dell'impatto

I progressi dei partecipanti vengono valutati dopo ogni esercizio attraverso brevi riflessioni. Ogni volta che lavorano in coppia o in gruppo, condividono prima tra loro e poi con il resto dei partecipanti le loro riflessioni.

Il facilitatore fornisce un feedback dopo ogni riflessione e condivisione.

Al termine della lezione, i partecipanti sono incoraggiati a condividere alcuni momenti chiave e gli insegnamenti tratti, oltre a fornire un feedback sull'efficacia delle lezioni.

Scheda Didattica 3

Obiettivi e finalità

Nome del Modulo 3: Salute Mentale: Tecniche di valutazione e costruzione della resilienza

Riassunto degli Obiettivi e Finalità del Modulo

I giovani LGBTQIA+ si trovano spesso ad affrontare sfide uniche in materia di salute mentale legate alla discriminazione, allo stress da minoranza, allo stigma sociale, alla mancanza di accettazione e alla paura del rifiuto da parte della famiglia o dei coetanei. Queste esperienze aumentano il rischio di ansia, depressione, autolesionismo e pensieri suicidi. Sostenere la salute mentale dei giovani LGBTQIA+ richiede strumenti pratici quali un linguaggio affermativo e

inclusivo, l'ascolto attivo, la valorizzazione delle loro identità e la creazione di ambienti sicuri e solidali in cui i giovani si sentano visti e rispettati. La prevenzione del suicidio comporta il riconoscimento precoce dei segnali di allarme, l'avere conversazioni aperte e non giudicanti sulla salute mentale, garantire l'accesso a servizi di supporto adeguati e sapere come reagire quando sorgono preoccupazioni. In qualità di adulto di supporto, è essenziale riflettere sul proprio ruolo. Mostrare accettazione, combattere la discriminazione, costruire fiducia ed essere costantemente presenti può fare una differenza significativa nella vita dei giovani LGBTQIA+.

Argomenti del modulo:

1. Sfide comuni di salute mentale tra i giovani LGBTQIA+
2. Strumenti pratici per sostenere la salute mentale dei giovani LGBTQIA+
3. Strategie di prevenzione del suicidio
4. Il ruolo degli adulti nel fornire sostegno

Preparazione Generale

Materiale necessario: presentazione PPT di Learnify, carta e matita.

Trigger Warning: questo modulo tratta argomenti delicati = va bene prendersi delle pause, chiamare o parlare con qualcuno.

[Se avete bisogno di aiuto. Contattate la linea di assistenza nazionale.](#)

[Se tu o qualcuno che conosci vi trovate in una situazione di emergenza, chiamate l'ambulanza, numero di emergenza nazionale](#)

Livello di competenza degli studenti che si iscrivono a questo modulo
(indicando le competenze e le conoscenze all'inizio del corso):

Gli studenti non devono necessariamente possedere conoscenze di base in materia di salute mentale e tecniche di resilienza.

Durata della lezione/del modulo: 3,5 ore

Note Teoriche	Linee guida per i formatori: teoria, spiegazione e applicazione
----------------------	--

Il Modulo 3 si basa sulla ricerca e sulla pratica relative alla **salute mentale dei giovani LGBTQIA+**, con particolare attenzione alla **vulnerabilità, allo stress da minoranza, alle microaggressioni, alla resilienza e al ruolo degli adulti di riferimento**.

1. Teoria dello stress da minoranza

Un quadro teorico centrale del modulo è la **Teoria dello stress da minoranza**. Essa spiega come i giovani LGBTQIA+ vivano uno **stress cronico** dovuto allo stigma, alla discriminazione, all'esclusione e alle ripetute esperienze negative nella vita quotidiana.

Questa teoria sottolinea che i tassi più elevati di ansia, depressione e ideazione suicidaria tra i giovani LGBTQIA+ **non sono causati dalla loro identità**, ma dal modo in cui la società li tratta.

2. Microaggressioni e il Triangolo della Violenza

Il modulo introduce il **Triangolo della Violenza** per spiegare come un danno sottile possa intensificarsi nel tempo:

- **Le microaggressioni** (ad esempio, supposizioni, uso improprio dei pronomi di genere, commenti invalidanti) costituiscono la base.
- Se non vengono affrontate, possono degenerare in aggressioni verbali.
- Al vertice del triangolo si trovano gli abusi o la violenza fisica.

L'analogia della «puntura di zanzara» illustra come piccoli danni ripetuti si accumulino e portino a stress minoritario e a tensioni a livello di salute mentale. L'intervento precoce da parte degli adulti viene presentato come fondamentale ai fini della prevenzione.

3. La resilienza come processo sociale e relazionale

La resilienza non viene considerata come un tratto individuale, ma come qualcosa che si **costruisce attraverso le relazioni e gli ambienti**. Tra i principali fattori protettivi figurano:

- L'accesso ad adulti disponibili e comprensivi
- Il sentirsi ascoltati, creduti e rispettati
- La rappresentazione e la presenza di modelli positivi
- Spazi sicuri in cui l'identità viene affermata

I piccoli gesti quotidiani di attenzione vengono sottolineati come fattori determinanti per il benessere mentale.

4. Consapevolezza delle Norme e Pratiche Inclusive

Il modulo si basa su **approcci attenti alle norme e riflessivi**, incoraggiando gli adulti a mettere in discussione le norme dominanti relative al genere e alla sessualità.

Pratiche come il “giro dei pronomi” vengono presentate come strumenti per promuovere l'inclusione, nel rispetto dei confini personali e della sicurezza.

5. Prevenzione dei Suicidi ed Intervento Tempestivo

Le ricerche teoriche sulla **prevenzione del suicidio evidenziano** che:

- Chiedere direttamente se si hanno pensieri suicidi non aumenta il rischio
- Parlare apertamente può ridurre l'isolamento e il disagio
- È fondamentale riconoscere tempestivamente i segnali di allarme

Si incoraggiano gli adulti ad ascoltare senza cercare di risolvere il problema, a prendere sul serio le preoccupazioni espresse e a indirizzare i giovani verso servizi di sostegno adeguati.

6. Il ruolo dell'adulto di riferimento

Uno dei messaggi fondamentali del modulo è che la **presenza conta più delle risposte perfette**. Gli adulti che offrono sostegno sono visti come un ponte verso la sicurezza e l'assistenza, non come gli unici responsabili della risoluzione dei problemi.

La teoria sottolinea inoltre l'importanza della **cura di sé e della responsabilità condivisa** per garantire un sostegno sostenibile sia ai giovani che agli adulti.

N.	Obiettivi di Apprendimento
1	Comprendere le principali sfide in materia di salute mentale che devono affrontare i giovani LGBTQIA+ in Europa.
2	Spiegare la teoria dello stress da minoranza e in che modo la discriminazione e lo stigma incidono sul benessere mentale.
3	Identificare le microaggressioni e descrivere come queste possano intensificarsi utilizzando il modello del “triangolo della violenza”
4	Riconoscere i primi segnali di disagio mentale e di ideazione suicidaria nei giovani LGBTQIA+.

5	Applicare strategie di rafforzamento della resilienza che promuovano la sicurezza, l'inclusione e il benessere emotivo.
6	Utilizzare pratiche inclusive e consapevoli delle norme (ad esempio, turni volontari di pronome) per creare ambienti più sicuri.
7	Rispondere con calma e sostegno ai giovani in difficoltà, senza minimizzare o giudicare le loro esperienze.
8	Sapere quando e come coinvolgere servizi di supporto aggiuntivi e seguire le procedure di tutela.
9	Riflettere sul proprio ruolo, sui propri limiti e sulla cura di sé in qualità di adulto di supporto o Proud Ambassador.

Pianificazione della Lezione

N.	Titolo dell'argomento	Obiettivi dell'argomento	Durata Totale: 3, 5 ore
1	Salute Mentale: Tecniche di valutazione e costruzione della resilienza	Al termine della sessione, i partecipanti saranno in grado di: - Comprendere i principali rischi per la salute mentale che corrono i giovani LGBTQIA+ - Spiegare il concetto di "stress da minoranza" e l'impatto delle microaggressioni - Utilizzare il "triangolo della violenza" per comprendere l'escalation del danno - Identificare i fattori protettivi e le strategie per rafforzare la resilienza - Rispondere in modo sicuro e solidale ai giovani in difficoltà - Riflettere sul proprio ruolo, sui propri limiti e sulla cura di sé	40 min

2	Apertura e Inquadramento del Sistema di sicurezza	Creare un clima di sicurezza emotiva e definire le aspettative	15 min
3	Input teorico: salute mentale e stress delle minoranze	- Costruire una comprensione condivisa - Presentazione: Sfide connesse alla Salute Mentale per la gioventù LGBTQIA+ - Teoria dello Stress delle Minoranze - Gruppi ad alto rischio all'interno della comunità LGBTQIA+ - Domande di riflessione (coppie o piccoli gruppi): <i>In che modo le norme sociali possono essere fonte di stress per i giovani LGBTQIA+?</i>	30 min
4	Microaggressioni e il Triangolo della Violenza	Introdurre: - Microaggressioni - Analogia della "puntura di zanzara" - Il triangolo della violenza (base–livello intermedio–vertice) - Esercizio di gruppo: <i>Abbinare gli esempi di commenti quotidiani ai livelli del triangolo</i> - Discussione Plenaria: <i>Perche l'intervento tempestivo è importante?</i>	(30 minuti)
5	Resilienza e fattori protettivi	Passare dal rischio alla forza e alla prevenzione	15 min
6	Riconoscere i segnali di disagio e prevenzione del suicidio	Scopo: costruire sicurezza nel rispondere Input: - Segnali di allarme di disagio e pensieri suicidi - Miti VS fatti sul suicidio - Cosa fare / cosa non fare	30 min

7	Caso Studio: Speranza e Recupero	Scopo: Applicare la Teoria alla Pratica	20 min
8	Riflessione conclusiva e punti chiave	Riflessione e consolidamento dell'apprendimento	10 min

Pianificazione degli esercizi

N.	Nome e tipo di esercizio	Obiettivi dell'esercizio	Durata Totale: 50 minuti
1	Esercizio 1: Consapevolezza delle norme e autoriflessione	Aumentare la consapevolezza delle norme sociali e di come queste influenzano i giovani LGBTQIA+ e la loro salute mentale.	10-15 min
2	Esercizio 2: Domande a scelta multipla – Fattori protettivi	Rafforzare la comprensione dei fattori protettivi per la salute mentale dei giovani LGBTQIA+.	5 min
3	Esercizio 3: Riflessione sul triangolo della violenza e sulle microaggressioni	Comprendere come le microaggressioni si intensificano e influiscono sulla salute mentale nel tempo.	15 min
4	Esercizio 4: Esercizio di abbinamento – Concetti chiave	Consolidare la comprensione dei concetti teorici fondamentali.	5-10 min
5	Esercizio 5: Caso di studio – La storia di Alex	Applicare la teoria a situazioni di vita reale ed evidenziare l'importanza di notare i cambiamenti.	20 min
6	Esercizio 6: Riflessione – Notare gli altri	Esercizio di riflessione (dopo la storia di Alex)	10 min

		Rafforzare la capacità dei partecipanti di osservare e reagire nei contesti quotidiani.	
7	Esercizio 7: Vero o falso – Miti sulla prevenzione del suicidio	Sfidare i miti comuni sul suicidio e aumentare la sicurezza nel porre domande dirette.	5 min
8	Esercizio 8: Riflessione sulla cura di sé e sui confini	Promuovere un coinvolgimento sostenibile e prevenire il sovraccarico emotivo.	5 min
9	Esercizio 9: Riflessione finale – Punti chiave	Riassumere quanto appreso e riflettere sul modulo.	5 min

Valutazione dell'impatto

Includere valutazioni formative durante la sessione (ad esempio, quiz, sondaggi o brevi riflessioni). Fornire feedback costruttivi agli studenti in base alla loro partecipazione e al loro rendimento. Riassumere i punti chiave e sottolineare gli aspetti salienti.

Scheda Didattica 4

Obiettivi e finalità

Nome del Modulo 4: Comunicazione Inclusiva e Competenze Comunicative Anti-Bias

Riassunto degli obiettivi e finalità del modulo

L'obiettivo del modulo è rafforzare la comprensione e l'applicazione, da parte dei partecipanti, di pratiche di comunicazione inclusive che promuovano l'uguaglianza, l'empatia e il rispetto nell'ambito del lavoro con i giovani e negli ambienti professionali.

Esso mira a migliorare la capacità degli operatori giovanili e degli educatori di identificare, affrontare e riformulare un linguaggio discriminatorio o esclusivo,

favorendo così la creazione di ambienti che sostengano il senso di appartenenza e la sicurezza psicologica.

Questo modulo consente agli studenti di applicare i principi del linguaggio anti-pregiudizio sia nella comunicazione verbale che scritta, di praticare l'ascolto riflessivo e di dare l'esempio di un dialogo rispettoso quando lavorano con comunità giovanili LGBTQIA+ diversificate.

Verranno presentati strumenti pratici, basi teoriche ed esercizi interattivi per aiutare gli studenti a riconoscere i pregiudizi inconsci, a sostituire i termini esclusivi con alternative positive e a mettere in pratica una comunicazione inclusiva e guidata dall'empatia in scenari realistici.

Argomenti del Modulo:

1. Il Potere della Lingua nell'Inclusione e Appartenenza
2. Identificare e Riformulare Linguaggio Condizionato nella Pratica
3. Dialogo Inclusivo e Ascolto Riflessivo nei Contesti di Lavoro con la Gioventù

Preparazione Generale

Prima della sessione, i formatori dovrebbero esaminare il materiale fornito, inclusi i fogli informativi, le definizioni e le diapositive PowerPoint sul linguaggio inclusivo. L'ambiente di apprendimento dovrebbe favorire una discussione aperta e il rispetto reciproco, garantendo che i partecipanti si sentano a proprio agio nel condividere le proprie opinioni e porre domande. I formatori dovrebbero preparare esempi di comunicazione sia inclusiva che discriminatoria, tratti dalle interazioni quotidiane nel lavoro con i giovani o in contesti professionali. Per gli esercizi interattivi si possono utilizzare strumenti digitali come Moodle, Mentimeter o Google Forms. I partecipanti sono incoraggiati a portare esperienze precedenti o sfide che hanno affrontato in relazione alla comunicazione e all'inclusione.

Livello di competenza dei partecipanti che si iscrivono a questo modulo (indicando le competenze e le conoscenze all'inizio del corso):

Gli studenti che accedono a questo modulo dovrebbero avere una comprensione di base dei principi di diversità, uguaglianza e inclusione. È raccomandata, ma non obbligatoria, una precedente esperienza nel lavoro con i giovani, nell'istruzione o nell'impegno comunitario. Il modulo è adatto a partecipanti di

livello intermedio, che possiedono competenze comunicative generali ma tendono ad approfondire la loro consapevolezza dei pregiudizi e dell'uso di un linguaggio inclusivo in contesti multiculturali e diversificati.

Durata della lezione/del modulo: 3 ore

Note Teoriche	Linee guida per i formatori: teoria, spiegazione e applicazione
	I formatori dovrebbero guidare i partecipanti attraverso i tre argomenti teorici, utilizzando esempi concreti e incoraggiando la riflessione. Iniziare con brevi presentazioni che spieghino come il linguaggio influenzi la percezione, il senso di appartenenza e la salute mentale, sulla base dei dati forniti dalla FRA (2024) e dall'UNESCO (2023). Nell'argomento 2, porre l'accento sulla riformulazione pratica del linguaggio discriminatorio, attingendo agli esempi di GLAAD (2023) e dell'OMS (2022). L'argomento 3 dovrebbe includere dimostrazioni di tecniche di ascolto riflessivo e pratiche di comunicazione empatica. I formatori dovrebbero incoraggiare i partecipanti ad applicare immediatamente ciascun concetto durante le discussioni o brevi esercizi di role-play.

N.	Obiettivi di Apprendimento
1	Riconoscere il linguaggio discriminatorio e quello inclusivo nella comunicazione quotidiana.
2	Applicare tecniche di comunicazione inclusiva negli scambi scritti e verbali.
3	Riformulare espressioni escludenti o stigmatizzanti in alternative incoraggianti.
4	Dimostrare consapevolezza dei pregiudizi inconsci e dei loro effetti sull'interazione.
5	Impegnarsi in un dialogo improntato all'empatia che sostenga le diverse identità dei giovani.

Pianificazione della Lezione

N.	Nome dell'argomento	Obiettivi dell'argomento	Durata totale: 2 ore
1	Il Potere della Lingua nell'Inclusione e Appartenenza		40 min
2	Identificare e Riformulare Linguaggio Condizionato nella Pratica		40 min
3	Dialogo Inclusivo e Ascolto Riflessivo nei Contesti di Lavoro con la Gioventù		40 min

Pianificazione degli Esercizi

N.	Nome e tipo di esercizio	Obiettivi dell'esercizio	Durata Totale: 50 min
1	“Le Parole Contano” (Attività Di Abbinamento – Trascina E Rilascia)	Questa attività aiuta a comprendere meglio la differenza tra terminologia inclusiva e terminologia obsoleta. I partecipanti abbinano espressioni non inclusive (ad esempio, «preferenza sessuale», «signore e signori») alle loro controparti inclusive («orientamento sessuale», «tutti»). L'obiettivo è quello di	10 min

		rafforzare la consapevolezza dell'importanza della precisione e dell'inclusività linguistica.	
2	“Individua Il Bias” (Quiz Vero O Falso)	I partecipanti identificano se determinate affermazioni relative al posto di lavoro o alla comunicazione dimostrano pregiudizi. Questo li aiuta a riconoscere sia le forme esplicite che quelle implicite di pregiudizio e a riflettere sul loro impatto negli ambienti di lavoro con la gioventù.	10 min
3	“Dillo In Modo Inclusivo!” (Simulazione Di Conversazione Basata Su Uno Scenario)	In questa attività interattiva, i partecipanti rispondono a brevi situazioni di vita reale (ad esempio, un collega che usa pronomi errati o fa uno stereotipo). Condotta online o in gruppo, si esercitano a dire ad alta voce risposte inclusive e rispettose, migliorando la fiducia nella comunicazione in tempo reale.	10 min
4	“Esprimiti Meglio!” (Sfida Di Riformulazione Inclusiva)	Agli studenti vengono presentate frasi non inclusive relative al posto di lavoro e devono riscriverle o riformularle verbalmente in alternative neutre e positive. Ciò incoraggia l'applicazione pratica delle strategie di riformulazione e la consapevolezza riflessiva del tono e della scelta delle parole.	10 min

5	“Costruire Ponti” (Quiz Interattivo Di Riflessione)	I partecipanti completano un'autovalutazione interattiva o un sondaggio di riflessione per consolidare l'apprendimento. Scelgono o scrivono come applicherebbero i principi di comunicazione inclusiva nella pratica futura. L'obiettivo è interiorizzare abitudini di comunicazione guidate dall'empatia che promuovano il senso di appartenenza e il rispetto.	10 min
---	---	--	--------

Valutazione dell’impatto

I progressi dei/delle discenti saranno valutati attraverso valutazioni formative integrate in ciascun esercizio. I formatori dovrebbero utilizzare sondaggi di riflessione rapidi, quiz a scelta multipla o discussioni dal vivo per misurare la comprensione e il coinvolgimento. Un feedback costruttivo verrà fornito durante le sessioni di debriefing, sottolineando sia i punti di forza sia le aree di miglioramento. Al termine del modulo, i partecipanti riassumeranno i concetti chiave appresi, osservando come sia evoluta la loro consapevolezza rispetto alla comunicazione inclusiva e ai pregiudizi. Questa valutazione riflessiva garantisce che i partecipanti possano applicare con sicurezza le competenze apprese in futuri contesti di lavoro giovanile o comunitario.

Scheda Didattica 5

Obiettivi e finalità

Nome del Modulo 5: Creare ambienti di lavoro inclusivi e favorevoli alla comunità LGBTQIA+

Riassunto degli obiettivi e finalità del Modulo

L'obiettivo del modulo è fornire una comprensione approfondita dei temi dell'inclusione e della diversità sul posto di lavoro, con particolare attenzione alle identità e alle esperienze LGBTQIA+.

Il modulo mira a sensibilizzare su concetti quali uguaglianza, equità, SOGIESC e intersezionalità, mettendo in evidenza al contempo i quadri giuridici e le pratiche organizzative che favoriscono la creazione di ambienti inclusivi.

Questo modulo offre a professionisti, dirigenti e dipendenti gli strumenti per riconoscere le forme di discriminazione, contrastare i pregiudizi e contribuire attivamente alla creazione di ambienti di lavoro rispettosi, innovativi ed equi.

Il modulo presenterà strumenti pratici e conoscenze per attuare politiche inclusive, favorire l'alleanza, promuovere la sicurezza psicologica e valutare i progressi attraverso indicatori misurabili e l'apprendimento continuo.

Argomenti del modulo:

Preparazione Generale

Per quanto riguarda la preparazione della presentazione del modulo, sono necessari un computer e un proiettore, poiché verranno mostrate delle diapositive in PowerPoint.

Aspettative riguardo alla partecipazione, al comportamento e all'impegno attivo:

- Partecipazione Attiva: ci si aspetta che i partecipanti si impegnino pienamente nelle discussioni, nelle attività e nelle riflessioni. Condividere esperienze e punti di vista in modo rispettoso arricchisce l'ambiente di apprendimento per tutti.
- Comportamento rispettoso: tutti i partecipanti devono trattarsi a vicenda con dignità e rispetto. Non saranno tollerati linguaggio discriminatorio, molestie o comportamenti di esclusione.
- Apertura mentale: affrontate il modulo con curiosità e voglia di imparare. Siate aperti a mettere in discussione i preconcezioni e a esplorare punti di vista diversi.
- Comunicazione inclusiva: utilizzate un linguaggio inclusivo, rispettate i nomi e i pronomi scelti ed evitate di formulare supposizioni su identità, background o esperienze.

- Ambiente di sostegno: incoraggiate e sostenete gli altri. Ascoltate attivamente, intervenite in modo costruttivo quando necessario e contribuite a creare uno spazio psicologicamente sicuro.

Menzionare brevemente regole fondamentali e line guida per la sessione.

- Rispetto e inclusione: trattate tutti i partecipanti con rispetto. Non saranno tollerati atti di discriminazione, molestie o comportamenti di esclusione.
- Riservatezza: ciò che viene condiviso durante la sessione rimane all'interno della sessione. Rispettate la privacy e le esperienze di vita degli altri.
- Impegno attivo: partecipate pienamente alle discussioni, alle attività e alle riflessioni. La tua voce conta.
- Dialogo aperto: fai domande, condividi punti di vista e ascolta attivamente. Le visioni diverse sono benvenute.
- Usa un linguaggio inclusivo: presta attenzione ai pronomi, alle identità e alla terminologia. Evita i pregiudizi.
- Spazio sicuro: questo è un ambiente di apprendimento in cui tutti dovrebbero sentirsi psicologicamente al sicuro nell'esprimersi.

Livello di competenza dei discenti che si iscrivono a questo modulo
(indicando le competenze e le conoscenze all'inizio del corso):

I partecipanti che si iscrivono a questo modulo dovrebbero avere conoscenze di base sulle dinamiche del posto di lavoro, sui principi dei diritti umani e sui concetti generali di uguaglianza e non discriminazione, in particolare nei contesti professionali o organizzativi.

Durata della lezione/del modulo: 2,5 ore

Note Teoriche	Titolo
• Inizia con chiarezza: presenta gli obiettivi del modulo, le aspettative e le regole di base. • Usa un linguaggio inclusivo: dai l'esempio con una comunicazione rispettosa e rispetta i nomi e i pronomi scelti. • Incoraggia la partecipazione: favorisci il dialogo aperto, le attività di gruppo e le riflessioni.	

- Affronta gli argomenti delicati con attenzione: crea uno spazio sicuro, riconosci il valore delle esperienze e gestisci le resistenze con rispetto.
- Sostieni l'apprendimento: utilizza esempi tratti dalla vita reale, riferimenti giuridici e strumenti interattivi.
- Concludi con una riflessione: riassumi i punti chiave e invita i partecipanti a condividere le conclusioni o le azioni da intraprendere.

N.	Obiettivi di Apprendimento
1	Definire i concetti relativi a diversità, inclusione, uguaglianza, equità e SOGIESC.
2	Individuare gli ostacoli e le sfide che le persone LGBTQIA+ devono affrontare sul posto di lavoro.
3	Comprendere i quadri giuridici internazionali pertinenti a sostegno della non discriminazione.
4	Applicare strategie volte a promuovere ambienti inclusivi a livello organizzativo, interpersonale e individuale.
5	Riconoscere l'impatto dell'inclusione sul benessere dei dipendenti, sull'innovazione e sul successo dell'organizzazione.

Pianificazione della Lezione

N.	Nome dell'argomento	Obiettivi dell'argomento	Durata Totale: 2 ore
1	Comprendere l'inclusione e la diversità sul posto di lavoro	Questo argomento introduce i concetti chiave di uguaglianza, equità e inclusione, spiegando in che modo la diversità LGBTQIA+ rafforza gli ambienti di lavoro e si ricollega ai principi dei diritti umani.	40 min

2	Barriere e sfide nei luoghi di lavoro	Questo argomento esamina le barriere sistemiche, culturali e interpersonali che le persone LGBTQIA+ devono affrontare in ambito professionale, evidenziando come la discriminazione e l'esclusione influenzino negativamente sia il benessere dei dipendenti che le prestazioni dell'organizzazione.	40 min
3	Strategie per creare ambienti di lavoro inclusivi e favorevoli alla comunità LGBTQIA+	Questo argomento si concentra su strategie pratiche e multilivello – organizzative, interpersonali e individuali – per promuovere ambienti di lavoro inclusivi, equi e di sostegno, in cui i dipendenti LGBTQIA+ possano prosperare e dare il proprio contributo in modo autentico.	70 min

Pianificazione degli Esercizi

N.	Nome e tipo di esercizio	Obiettivi dell'Esercizio	Durata Totale: 50 minuti
1	Scenari di abbinamento	I formatori classificheranno gli scenari proposti in base al loro carattere inclusivo o esclusivo (argomento 1)	10 min
2	Quiz a scelta multipla	I formatori acquisiranno una comprensione approfondita dei diritti garantiti dalla	10 min

		Dichiarazione universale dei diritti umani, dall'OIL e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (argomento 1)	
3	Domande a scelta multipla	I formatori comprenderanno la natura e le categorie delle barriere (argomento 2)	10 min
4	Abbinamento	I formatori abbineranno i concetti ai relativi esempi/descrizioni	10 min
5	Vero o falso	I formatori comprenderanno più a fondo le strategie per l'inclusione LGBTQIA+	10 min
6	Scenari di gioco di ruolo	I formatori saranno, in pratica, membri di un ambiente di lavoro inclusivo o esclusivo	30 min

Valutazione dell'impatto

Inserisci delle valutazioni formative durante la sessione (ad esempio, quiz, sondaggi o brevi riflessioni). Fornisci un feedback costruttivo agli studenti in base alla loro partecipazione e al loro rendimento. Riassumi i punti chiave e sottolinea gli aspetti salienti.

Scheda Didattica 6

Obiettivi e finalità

Nome del Modulo 6: Quadri giuridici e diritti della gioventù LGBTQIA+

Riassunto degli obiettivi e finalità del Modulo

L'obiettivo del modulo è fornire ai formatori una chiara comprensione dei quadri giuridici, delle politiche e delle buone pratiche relative ai diritti LGBTQIA+ in Europa, con particolare attenzione a Grecia, Svezia, Slovenia, Italia e Belgio.

Il modulo mira a sensibilizzare sui principali traguardi legislativi, sulle misure antidiscriminatorie e sulle strategie di inclusione sociale, mettendo in evidenza l'evoluzione dei diritti e delle tutele LGBTQIA+.

Questo modulo consentirà ai formatori di presentare con sicurezza informazioni essenziali su uguaglianza, inclusione e diritti umani, e di facilitare discussioni sulle applicazioni pratiche in contesti educativi e professionali.

Il modulo presenterà strumenti pratici e conoscenze relative alle tutele giuridiche, ai diritti civili, alle strategie per l'uguaglianza e ai programmi nazionali, offrendo esempi concreti di politiche e interventi di successo a sostegno delle persone LGBTQIA+.

Argomenti del modulo:

Preparazione Generale

Indicare eventuali materiali o risorse necessari per la lezione (ad es. dispense, diapositive, oggetti di scena). Definire le aspettative in merito alla partecipazione, al comportamento e al coinvolgimento attivo.

Accenna brevemente alle regole di base o alle linee guida per la sessione.

Livello di competenza degli studenti che si iscrivono a questo modulo (indicando le competenze e le conoscenze all'inizio del corso):

Gli studenti che si iscrivono a questo modulo dovrebbero avere conoscenze di base sui concetti di diritti umani, diversità e inclusione, nonché una comprensione generale della terminologia LGBTQIA+ e delle sfide affrontate dalle persone LGBTQIA+ nei contesti sociali, educativi e professionali.

Durata della lezione/del modulo: 2 ore

Note Teoriche	Titolo
------------------	--------

Contesto: Spiegare perché l'inclusione delle persone LGBTQIA+ è importante nella società, nei luoghi di lavoro, nelle scuole e nei servizi pubblici.

Punti chiave: Concentrarsi sulle principali leggi e politiche (ad es. matrimonio tra persone dello stesso sesso, antidiscriminazione, riconoscimento di genere).

Esempi: Utilizzare i casi di Grecia, Svezia, Slovenia e Belgio per illustrare l'impatto concreto.

Coinvolgere i partecipanti: Porre domande semplici per stimolare la riflessione.

Collegamento alle attività: Spiegare che le attività aiuteranno a ricordare e applicare i punti chiave.

Suggerimenti: Usare un linguaggio semplice, ricorrere a immagini, chiarire i termini e mantenere un'atmosfera rispettosa.

N.	Obiettivi di apprendimento
1	Individuare le leggi e le politiche fondamentali a sostegno dei diritti delle persone LGBTQIA+ in Europa (Grecia, Svezia, Slovenia, Belgio).
2	Spiegare l'importanza delle misure antidiscriminatorie, del riconoscimento di genere e dei diritti familiari per le persone LGBTQIA+.
3	Riconoscere le sfide e le lacune nell'attuazione delle misure di tutela delle persone LGBTQIA+.
4	Applicare le conoscenze acquisite attraverso semplici esercizi (vero/falso, quiz, trascina e rilascia) per consolidare la comprensione.
5	Promuovere la consapevolezza e le pratiche inclusive nei propri contesti professionali o comunitari.

Pianificazione della Lezione

N.	Nome dell'argomento	Obiettivi dell'argomento	Durata Totale: 50 minuti
1	Teoria: Quadro giuridico greco	Presentazione della legislazione greca in materia di riconoscimento di genere, diritti sanitari ed emancipazione attraverso la conoscenza.	10 min
2	Teoria: Quadro giuridico svedese	Presentazione della legislazione svedese in materia di riconoscimento di genere, diritti sanitari ed emancipazione attraverso la conoscenza.	10 min
3	Teoria: Quadro giuridico belga	Presentazione della legislazione belga in materia di riconoscimento di genere, diritti sanitari ed emancipazione attraverso la conoscenza.	10 min
4	Teoria: Quadro giuridico italiano	Presentazione della legislazione italiana in materia di riconoscimento di genere, diritti sanitari ed emancipazione attraverso la conoscenza.	10 min
5	Teoria: Quadro giuridico sloveno	Presentazione della legislazione slovena in materia di riconoscimento di genere, diritti sanitari ed empowerment attraverso la conoscenza.	10 min

Pianificazione degli Esercizi

N.	Nome e tipo di esercizio	Obiettivi dell'esercizio	Durata Totale: 70 minuti
1	Vero o falso	I formatori acquisiranno una migliore comprensione e impareranno a distinguere le legislazioni dei singoli paesi.	10 min
2	Scelta multipla	I formatori abbineranno le leggi ai paesi, agli anni di entrata in vigore e al contenuto delle leggi stesse.	10 min
3	Scelta multipla	I formatori abbineranno le leggi ai paesi, agli anni di entrata in vigore e al contenuto delle leggi stesse.	10 min
4	Trascina e rilascia	I formatori abbineranno le leggi ai paesi e le politiche alle rispettive aree di intervento.	10 min
5	Esercizio di riflessione	I formatori saranno divisi in gruppi in base al loro paese e discuteranno e poi presenteranno un punto di forza della legislazione nazionale e una sfida che i giovani LGBTQIA+ devono ancora affrontare.	30 min

Valutazione dell'impatto

Inserire valutazioni formative durante la sessione (ad esempio, quiz, sondaggi o brevi riflessioni). Fornire un feedback costruttivo ai partecipanti in base alla loro partecipazione e al loro rendimento. Riassumere i punti chiave e sottolineare gli aspetti salienti.

Scheda Didattica 7

Obiettivi e finalità

Nome del modulo 7: Creare spazi sicuri e inclusivi per la gioventù LGBTQIA+

Riassunto degli obiettivi e finalità del Modulo

L'obiettivo di questo modulo è rafforzare la capacità dei partecipanti di ascoltarsi a vicenda, assumersi responsabilità condivise e contribuire attivamente alla creazione di ambienti inclusivi in cui più persone si sentano rispettate e parte integrante del gruppo. Il modulo introduce il concetto di “Safer Space” come metodo pratico e partecipativo, in cui i leader e i membri del gruppo stabiliscono insieme le linee guida su come desiderano interagire. Questi accordi condivisi contribuiscono a creare le condizioni affinché tutti si sentano sufficientemente al sicuro per partecipare, esprimersi e impegnarsi apertamente.

Il modulo mira, inoltre, a fornire strumenti concreti e pratici per creare incontri più sicuri e inclusivi con le persone LGBTQIA+ in contesti quotidiani. Combinando riflessione, responsabilità condivisa e metodi attuabili, il modulo supporta i partecipanti nel promuovere un dialogo rispettoso, prevenire l'esclusione e costruire ambienti basati sulla cura, l'inclusione e la comprensione reciproca.

Argomenti del modulo:

- Introduzione e spiegazione del metodo dello spazio sicuro
- Norma e critica della norma
- Diversi tipi di norme
- Pedagogia della norma
- Modulo “Semaforo”

Preparazione generale

È sufficiente avere accesso al modulo Learnify, carta e matita.

Livello di competenza degli studenti che si iscrivono a questo modulo
(indicazione delle competenze e delle conoscenze all'inizio del corso):

Gli studenti che si iscrivono a questo modulo non devono possedere alcuna conoscenza preliminare.

Durata della lezione/del modulo: 2 ore

Note Teoriche	Linee guida per i formatori: teoria, spiegazione e applicazione
	Il Modulo 7 si basa sulla teoria delle norme, sulla pedagogia critica nei confronti delle norme e sulle pratiche partecipative relative agli spazi sicuri, con l'obiettivo di creare ambienti più sicuri e inclusivi per i giovani LGBTQIA+. Un concetto teorico centrale del modulo è che la sicurezza non è universale né immutabile, ma relazionale e dipendente dal contesto. Ciò che risulta sicuro per una persona può risultare insicuro per un'altra; per questo motivo la sicurezza deve essere co-creata attraverso il dialogo, la riflessione e la responsabilità condivisa, piuttosto che data per scontata. Il modulo introduce l'approccio Safer Space, un metodo partecipativo in cui facilitatori e partecipanti definiscono congiuntamente delle linee guida basate su due domande fondamentali: Di cosa ho bisogno per sentirmi abbastanza al sicuro da partecipare? e Di cosa abbiamo tutti bisogno per sentirci abbastanza al sicuro da partecipare? Questi accordi condivisi sono intesi come pratiche vive che richiedono un'attenzione costante da parte di tutti i soggetti coinvolti. Un altro fondamento teorico chiave è la teoria delle norme, che spiega le norme come regole spesso invisibili e non scritte che modellano il comportamento, le aspettative e l'accesso alla partecipazione. Le norme possono sia creare struttura sia rafforzare la disuguaglianza, privilegiando certe identità ed escludendone altre. Il modulo evidenzia come le norme relative a genere, sessualità, abilità, etnia e relazioni influenzino la sicurezza quotidiana, la partecipazione e il benessere dei giovani LGBTQIA+. Partendo da questo presupposto, il modulo applica una pedagogia critica nei confronti delle norme, che sposta l'attenzione dalla "tolleranza della differenza" per concentrarsi invece sulle norme stesse. Anziché chiedersi come le persone emarginate possano adattarsi, la pedagogia critica nei confronti delle norme si interroga sul perché certe identità siano considerate la norma e su come le norme possano essere ampliate per includere più modi di essere. Il Metodo del Semaforo viene presentato come uno strumento analitico pratico per identificare, riflettere e modificare le norme. Classificando le pratiche come

verdi (inclusive), gialle (incerte) o rosse (esclusive), i partecipanti vengono aiutati a trasformare la riflessione in azione concreta.

Nel complesso, il modulo sottolinea che l'inclusione è un **processo continuo**, non uno stato finale. La creazione di spazi sicuri richiede una continua autoriflessione, la consapevolezza del potere e delle norme, la disponibilità a commettere errori e la responsabilità attiva per il cambiamento.

N.	Obiettivi di apprendimento
1	Capire e spiegare l'approccio Safer Space e perché la sicurezza deve essere co-creata all'interno dei gruppi.
2	Identificare come le norme influenzano partecipazione, comportamento e inclusione in diversi ambienti.
3	Applicare un Pensiero critico nei confronti delle norme per sfidare norme escludenti e ampliare dinamiche inclusive.
4	Utilizzare il metodo del semaforo per analizzare e riflettere su comportamenti inclusivi ed escludenti.
5	Facilitare conversazioni che supportano la sicurezza psicologica, il rispetto e la partecipazione.
6	Assumersi la responsabilità attiva di creare e mantenere spazi sicuri ed inclusivi per la gioventù LGBTQIA+.

Pianificazione della lezione

N.	Nome dell'argomento	Obiettivi dell'argomento	Durata Totale: 2 ore
1	Spazio sicuro	Conoscenza base in uno spazio sicuro	10 min

2	Norme e critica delle norme	Comprendere regole non scritte e come le norme creino disuguaglianza, con esempi di quotidianità	10 min
3	Sessualità e norme	Come le norme controllano il modo in cui esprimiamo sessualità, e come le norme stesse siano visibili solo per chi si trova fuori da esse, teoria e domande di riflessione	15 min
4	Attenersi o non attenersi alla norma dominante	Teoria e riflessione sulle norme esistenti nel proprio contesto	10 min
5	Capire la norma e cosa fa su di noi	Analogia della “puntura di zanzara”, norme e microaggressioni, comprendere come esse possono apparire e come comportarsi a riguardo	15 min
6	Due approcci differenti: Pedagogia della Tolleranza e Pedagogia critica delle norme	Spiegazione delle difference, come lavorare con esse in gruppo e incontrare la gioventù LGNTQIA+	10 min
7	Metodo del Semaforo: Teoria e pratica	Come Vedere e cambiare le norme: Il Metodo del Semaforo Il Metodo del Semaforo ci aiuta a riflettere su cosa ci fa sentire sicurezza (verde), incertezza (giallo), o ci crea disagio in una situazione o gruppo. È una maniera semplice per discutere sui comportamenti, i limiti e l’inclusione senza giudizio.	30 min

		● Verde: fa sentire rispettati/e e al sicuro ● Giallo: incertezza o segnali contrastanti ● Rosso: disagio e sensazione di “sbaglio”	
--	--	--	--

Pianificazione degli esercizi

N.	Nome e tipo di esercizio	Obiettivi dell'esercizio	Durata Totale: 50 minuti
1	Spazio Sicuro	Provare il metodo dello Spazio Sicuro per vedere come esso si possa applicare al proprio contesto di appartenenza	5 min
2	Sessualità e norme	Domande di riflessione sulla sessualità e come essa sia influenzata dalle norme esterne	5 min
3	Trascina e rilascia	Riflettere e fare pratica con i concetti di Spazio Sicuro e critica alle norme	5 min
4	Esercizio di Riflessione	Riflettere su: <i>Chi si sente al sicuro, a proprio agio e “a casa” in questo contesto? Chi potrebbe beneficiare di queste norme senza doverci pensare?</i> <i>Chi potrebbe sentirsi invisibile, escluso/a, o forzato/a ad adattarsi?</i>	10 min
5	Esercizio di riflessione: la mia routine connessa alle norme	Riflettere se ci sono determinate routine o commenti che facciamo senza metterli in discussione	5 min

		perché le persone che lavorano con noi fanno parte della norma dominante	
6	Come Vedere e cambiare le norme: il metodo del semaforo	Completare il modulo del Semaforo: riflettere su cosa ci trasmette sicurezza (verde), incertezza (giallo), o ci crea disagio in una situazione o gruppo. È una maniera semplice per discutere sui comportamenti, i limiti e l'inclusione senza giudizio.	30 min

Valutazione dell'impatto

Inserire valutazioni formative durante la sessione (ad esempio, quiz, sondaggi o brevi riflessioni). Fornire un feedback costruttivo ai partecipanti in base alla loro partecipazione e al loro rendimento. Riassumere i punti chiave e sottolineare gli aspetti salienti.

Scheda Didattica 8

Obiettivi e finalità

Nome del Modulo 8: “Strumenti pratici e tecniche di formazione innovative per il sostegno ai giovani LGBTQIA+”

Riassunto degli obiettivi e finalità del Modulo

L'obiettivo del modulo è sviluppare l'intelligenza emotiva e la sensibilità culturale, garantendo che i professionisti siano in grado di fornire un sostegno inclusivo e privo di pregiudizi ai giovani LGBTQIA+.

Il modulo mira a garantire che i professionisti adottino approcci basati sulla sensibilità, la consapevolezza e l'empowerment nel rapportarsi con i giovani LGBTQIA+, dando priorità alla sicurezza, all'autonomia e al rispetto.

Questo modulo è progettato per fornire a professionisti, operatori giovanili, mentori e personale di supporto strumenti pratici e tecniche di formazione innovative per sostenere efficacemente i giovani LGBTQIA+.

Il modulo presenterà strumenti pratici e tecniche di formazione innovative per sostenere efficacemente i giovani LGBTQIA+. Si concentra sulla promozione della comprensione, della validazione e dell'empatia attraverso lo sviluppo di competenze interpersonali chiave e informate sul trauma.

Argomenti del modulo:

1. Comprendere, convalidare e rispondere con empatia
2. Metodo di lavoro informato sul trauma
3. Esercizi e interazione

Preparazione Generale

Si consiglia di svolgere questi esercizi in uno spazio ampio, preferibilmente dotato di un grande schermo o di un proiettore, e idealmente in un luogo in cui i partecipanti,

dividiti in gruppi, possano trovare un po' di privacy e svolgere alcuni esercizi lontano dagli altri gruppi.

L'Esercizio 2 richiede ai partecipanti di usare carta e penna, preferibilmente in formato grande.

Per l'Esercizio 3, il facilitatore deve preparare in anticipo un elenco di scenari comuni del lavoro con i giovani da distribuire ai gruppi, oppure lavorare sugli scenari di vita reale che i partecipanti portano in

Per l'Esercizio 4, il facilitatore deve preparare un elenco di frasi comuni del lavoro con i giovani che hanno un tono direttivo.

Quando si lavora con professionisti che hanno esperienze o dilemmi della vita reale, è sempre più consigliabile utilizzare gli scenari specifici che portano con sé per gli esercizi di riflessione; si raccomanda quindi di pianificare la sessione in modo che possano prima condividere le loro esperienze e i loro dilemmi della vita reale.

Tuttavia, è bene avere sempre alcuni scenari preparati in anticipo nel caso in cui i partecipanti non abbiano ancora alcuna esperienza o se non si sentono a proprio agio nel condividere o lavorare sulle esperienze che hanno condiviso con il gruppo.

Alcuni dei partecipanti potrebbero essere sensibili agli argomenti trattati: assicurarsi che abbiano la possibilità di fare una pausa e parlare con qualcuno se provano disagio durante l'esercizio.

Livello di competenza degli studenti che si iscrivono a questo modulo (indicando le competenze e le conoscenze all'inizio del corso):

Gli studenti che si iscrivono a questo modulo dovrebbero avere conoscenze di base sui concetti di diritti umani, diversità e inclusione, nonché una comprensione generale della terminologia LGBTQIA+ e delle sfide affrontate dalle persone LGBTQIA+ nei contesti sociali, educativi e professionali.

Durata della lezione/del modulo: 2,5 ore

Note Teoriche	Titolo
	Contesto: Comprensione, convalida e risposta empatica; Le quattro “F” della revisione attiva per l'ascolto attivo; Creare uno spazio sicuro vs. invalidazione emotiva; Metodo di lavoro informato sul trauma. Obiettivi chiave: I partecipanti esploreranno strategie di ascolto attivo e metodi di coinvolgimento informati sul trauma per creare ambienti più sicuri, inclusivi e solidali per i giovani con orientamenti sessuali e identità di genere diversi. Al termine del modulo, i partecipanti saranno in grado di integrare l'ascolto attivo e i metodi informati sul trauma per fornire un sostegno empatico, sicuro e responsabilizzante ai giovani LGBTQIA+, creando uno spazio per un dialogo aperto, riconoscendo i fattori scatenanti emotivi e offrendo scelte informate che convalidino l'esperienza di ogni giovane e promuovano la fiducia, l'autonomia e il benessere. Esempi: Utilizzare i casi di Grecia, Svezia, Slovenia e Belgio per illustrare l'impatto concreto. Coinvolgere i partecipanti: Porre domande semplici per stimolare la riflessione. Collegamento alle attività: Spiegare che le attività aiuteranno a ricordare e applicare i punti chiave. Suggerimenti: Usare un linguaggio semplice, ricorrere a immagini, chiarire i termini e mantenere un'atmosfera rispettosa.

N.	Obiettivi di apprendimento
1	Riconoscere e gestire i bias, stimolando empatia e inclusione in ambito professionale
2	Applicare tecniche di ascolto attivo per migliorare la comunicazione e la fiducia con le persone giovani.
3	Utilizzare un approccio informato sul trauma per garantire sicurezza emotiva e validazione nei contesti di supporto giovanile.

Pianificazione della lezione

N.	Nome dell'argomento	Obiettivi dell'argomento	Durata Totale: 60 minuti
1	Comprendere, Validare e Rispondere con Empatia	Dimostrando l'importanza di comprendere e riconoscere le esperienze vissute, i professionisti possono contribuire ad attenuare questi fattori di stress, favorendo la resilienza e il benessere emotivo. Comprendere il metodo delle "Quattro F della revisione attiva per l'ascolto attivo" come strumento, nonché il concetto di "creare spazio vs. invalidazione emotiva".	30 min
2	Metodo di lavoro informato sul trauma	Riconoscere i segni del trauma e comprendere come lo stress legato all'identità possa manifestarsi sotto forma di chiusura in se stessi, rabbia o sfiducia. Evitare la ritraumatizzazione rispondendo con delicatezza, rispettando i pronomi e i	30 min

		confini e permettendo ai giovani di guidare il proprio ritmo di condivisione. Offrire scelte e controllo, aiutando i giovani a riprendere il controllo in spazi in cui potrebbero essersi sentiti impotenti. Costruire fiducia e sicurezza emotiva, essenziali per la guarigione, la resilienza e l'accettazione di sé.	
--	--	--	--

Pianificazione degli esercizi

N.	Nome e tipo di esercizio	Obiettivi dell'esercizio	Durata Totale: 80 minuti
1	Micro-esercizio pratico: Ascolto attivo per Educatori Giovanili	Fare pratica di ascolto autentico e creare spazio per la gioventù LGBTQIA+.	5-7 min
2	Test Visivo: Il Disegno Segreto	Fare pratica di ascolto autentico e creare spazio per la gioventù LGBTQIA+.	10 min per disegno
3	Esercizio di Riflessione: creare spazio in situazioni reali	Fare pratica nel rispondere con empatia e presenza, senza arrivare subito a fornire consigli non richiesti.	15-20 min
4	Esercizio di Riflessione: Usare il linguaggio a supporto dell'Autonomia	Formare educatori/educatrici giovanili e professionisti a riformulare istruzioni e direttive attraverso un linguaggio consapevole delle scelte e supportante per l'autonomia.	10 min

Valutazione dell'impatto

I progressi dei partecipanti vengono valutati dopo ogni esercizio attraverso brevi riflessioni. Ogni volta che lavorano in gruppi o coppie, prima fanno un debriefing fra di loro prima di condividere le loro considerazioni con il resto dei partecipanti. Il feedback del facilitatore viene condiviso dopo ciascuna di queste riflessioni e debriefing.

Alla fine della lezione, tutti i partecipanti vengono incoraggiati a condividere alcuni aspetti fondamentali ed elementi chiave che hanno appreso, così come alcuni feedback sulla qualità delle lezioni svolte.

Risorse

N.	
1	American Psychological Association. (2014). <i>Trauma-informed care in behavioral health services</i> (HHS Publication No. SMA 14-4884). https://psycnet.apa.org/record/2014-27453-009
2	Belgian Federal Government. (2003). <i>Same-sex marriage legalization: Overview and Q&A</i> . https://www.belgium.be/en/family/marriage/same_sex_marriage
3	Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. <i>University of Chicago Legal Forum</i> , 1989(1), 139–167. https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8
4	Euronews Health. (2024, November). <i>Gay, lesbian and queer students are three times more likely to suffer from depression</i> .
5	European Commission. (n.d.). <i>Actions for LGBTIQ equality</i> . https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion-key-actions/actions-lgbtqi-equality_en
6	European Union Agency for Fundamental Rights. (2024). <i>LGBTIQ equality at a crossroads: Progress and challenges</i> . Publications Office of the European Union. https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges

7	European Youth Forum. (2023). <i>Intersectional inclusion in youth work: Policy recommendations</i> . European Youth Forum.
8	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). <i>A trauma-informed guide for working with youth involved in multiple systems</i> . National Child Traumatic Stress Network. https://www.nctsn.org
9	Flores, A. R. (2019). <i>Social acceptance of LGBT people in 174 countries: 1981 to 2017</i> . UCLA School of Law Williams Institute. https://escholarship.org/content/qt5qs218xd/qt5qs218xd.pdf
10	Folkhälsomyndigheten. (2014). <i>Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för homo- och bisexuella personer</i> . https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a0255680a6684603a08af46bc8f323a9/utv-halsan-bestamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf .
11	Folkhälsomyndigheten. (n.d.). <i>Hälsan och hälsans bestämningfaktorer för transpersoner</i> . https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/c5ebbb0ce9aa4068aec8a5eb5e02bafc/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner.pdf
12	Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minority stress theory: Application, critique, and continued relevance. <i>Current Opinion in Psychology</i> , 51, 101579. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101579
13	GLAAD. (2023). <i>Media reference guide</i> (11th ed.). GLAAD.
14	Greek Government Gazette. (2006). <i>Law 3500/2006 – Prevention and addressing of domestic violence</i> (Government Gazette A 232/2006). https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=2006A0232
15	ILGA-Europe. (2024). <i>Annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia</i> . ILGA-Europe

16	ILGA World. (2023). <i>Intersex legal mapping report: Recognition before the law</i> . ILGA.
17	International Labour Organization. (n.d.). <i>NORMLEX – International labour standards information system</i> . https://normlex.ilo.org
18	MakingCents. (2022). <i>Applying a trauma-informed approach checklist</i> . https://makingcents.com/wp-content/uploads/2022/11/Applying-a-Trauma-Informed-Approach-Checklist_layout_final-ENG-1.pdf
19	Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. <i>Psychological Bulletin</i> , 129(5), 674–697. https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674
20	Meyer, I. H. (2023). Minority stress and mental health among sexual and gender minorities. <i>Annual Review of Clinical Psychology</i> , 19, 1–25
	Mirovni institut. (2024). <i>ENACT – National report: Slovenia</i> . Peace Institute. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/ENACT_National_Report_SLOVENIA.pdf
21	National Child Traumatic Stress Network. (n.d.). <i>A trauma-informed guide for working with youth involved in multiple systems</i> . https://www.nctsn.org
22	Norcross, J. C., & Lambert, M. J. (2019). Psychotherapy relationships that work III. <i>Psychotherapy</i> , 56(4), 423–432. https://doi.org/10.1037/pst0000233
	Perger, N., Muršec, S., & Štefanec, V. (2018). <i>Vsakdanje življenje mladih LGBTIQ+ oseb v Sloveniji: Raziskovalno poročilo</i> . Društvo Parada ponosa. https://www.ljubljana.pride.org
23	Pranis, K. (2005). <i>The little book of circle processes: A new/old approach to peacemaking</i> . Good Books.
24	Reflection Toolkit. (n.d.). <i>The four F's of active reviewing</i> . University of Edinburgh. https://reflection.ed.ac.uk/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/four-f

25	Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). <i>Active listening</i> . Wholebeing Institute. https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/Rogers_Farson_Active-Listening.pdf
26	Safran, J. D., & Muran, J. C. (2006). Has the concept of the therapeutic alliance outlived its usefulness? <i>Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training</i> , 43(3), 286–291. https://doi.org/10.1037/0033-3204.43.3.286
27	Suicide Zero. (n.d.). <i>Facts about suicide and warning signs</i> . https://suicidezero.se/fakta-om-sjalmvord/livsomstallningar-och-varningssignaler-for-sjalmvord/
28	UNESCO. (2023). <i>Global education monitoring report 2023: Inclusion and education for all</i> . UNESCO.
29	UNESCO & UN Women. (2022). <i>Global guidance on school-related gender-based violence prevention</i> . UNESCO. https://unesdoc.unesco.org
30	United Nations. (n.d.). <i>Universal declaration of human rights</i> . https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights
31	University of Waterloo, Centre for Teaching Excellence. (n.d.). <i>Reflection framework and prompts</i> . https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence
32	Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). The negative implications of being tolerated: Tolerance from the target's perspective. <i>Perspectives on Psychological Science</i> , 15(3), 544–561. https://doi.org/10.1177/1745691619897974
33	Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). Toleration and prejudice-reduction: Two ways of improving intergroup relations. <i>European Journal of Social Psychology</i> , 50(2), 239–255. https://doi.org/10.1002/ejsp.2624
34	Wilson, C. R. (2021, November 29). <i>What are protective factors in psychology? 36 examples</i> . PositivePsychology.com. https://positivepsychology.com/what-are-protective-factors/

35	WorkRisen Network. (n.d.). <i>Here are the basics of LGBTQ+ workplace policies and practices.</i> https://www.workrisenetwork.org
36	Yogeeswaran, K., Adelman, L., Verkuyten, M., & Cvetkovska, S. (2021). Being tolerated: Implications for well-being among ethnic minorities. <i>British Journal of Psychology</i> , 112(3), 781–803. https://doi.org/10.1111/bjop.12492
37	Zimmerman, J., & Coyle, V. (2016). <i>The way of council</i> (2nd ed.). Bramble Books.

Esercizi e Risposte

Modulo 1-Comprendere Le Identità e Terminologie LGBTQIA+

1.1 Esercizio 1: Abbinare le identità (abbinare termini principali e definizioni).

Scopo: Promuovere la comprensione della terminologia LGBTQIA+ e assicurarsi che i partecipanti siano in grado di definire e applicare i termini correttamente.

Attività di abbinamento: i partecipanti ricevono le parole qui sotto con le definizioni corrette

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

Definizioni:

1. Termine generico che indica 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 alla transizione medica. Il termine va usato come aggettivo («persone transgender», non «transgender»).
2. Una persona che prova attrazione emotiva, romantica e/o sessuale verso più di un genere. Ciò può includere l'attrazione verso persone dello stesso genere e di generi diversi, non necessariamente allo stesso tempo o nella stessa misura.
3. Una persona che prova attrazione emotiva, romantica e/o sessuale verso le persone indipendentemente dall'identità di genere o dal sesso. Gli

individui pansessuali sono attratti da persone di tutti i generi o espressioni di genere. Il termine sottolinea l'inclusività al di là dei binari di genere.

4. 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'autoidentificazione è fondamentale, poiché sono le persone a definire il proprio orientamento.
5. Termine generico che indica le persone nate con caratteristiche sessuali fisiche (come cromosomi, ormoni o anatomia) che non corrispondono alle definizioni tipiche dei corpi maschili o femminili. Le variazioni intersessuali sono forme naturali di diversità umana. L'intersessualità è distinta dall'identità di genere o dall'orientamento sessuale
6. Persona che prova attrazione emotiva, romantica e/o sessuale principalmente verso persone dello stesso genere. Il termine è spesso usato per descrivere gli uomini attratti dagli uomini, ma può anche servire come termine generico più ampio per indicare l'attrazione verso lo stesso genere.
7. Termine generico che può comprendere le persone il cui orientamento sessuale, identità di genere o espressione differiscono dalle norme sociali. Storicamente usato come insulto, “queer” è stato rivendicato da molti nella comunità LGBTQIA+ come termine positivo e inclusivo. Tuttavia, dovrebbe essere utilizzato solo per l'autoidentificazione o quando le persone si sentono a proprio agio con esso.
8. 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 (ad esempio, eteroromantiche, biromantiche). Essere asessuali è un orientamento sessuale valido, non un disturbo o una scelta.

Risposte Esatte: a) 4, b) 3, c) 1, d) 2, e) 6, f) 5, z) 8, h) 7.

1.2 Esercizio 2: Check Linguistico: (identificare linguaggio inclusivo VS obsoleto)

Scopo: Creare consapevolezza sul linguaggio inclusivo rispetto a quello obsoleto.

Attività Obsoleto o Inclusivo: i partecipanti identificheranno in una lista di frasi quali sono obsolete e quali inclusive:

“Preferenza sessuale” (obsoleto)

- “Orientamento sessuale” (inclusivo)
- “Ermafrodita” (obsoleto)
- “Persona Intersex” (inclusivo)
- “Transgender” (obsoleto)
- “Persone Transgender” (inclusivo)
- “Nato/a nel corpo sbagliato” (obsoleto)
- “Affermare la propria identità di genere” (inclusivo)
- “Partner” (inclusivo)
- “Coppia normale” (obsoleto)
- “Entrambi i generi” (obsoleto)
- “Persone di tutti gli orientamenti sessuali e identità di genere” (inclusivo)

1.3 Esercizio 3: Pratica di Pronomi (Versione a Scelta Multipla)

Scopo: Sviluppare sicurezza e naturalezza nell'utilizzare correttamente i pronomi.

Attività “Scegli la risposta corretta”: Leggi ciascuna domanda e seleziona l'opzione corretta (A o B)

1. Senti un collega usare il genere sbagliato con una persona giovane che non è presente? Qual è la risposta più inclusiva e professionale?

A) “Credo usi i pronomi maschili. Facciamo in modo di riferirci a lui correttamente” *Risposta Corretta*

B) Non dire nulla perché la persona non è presente.

2. Una giovane partecipante condivide privatamente che usa pronomi diversi a seconda del contesto (loro/loro con amici, lei/lei a casa). Come dovresti rispondere?

A) “Grazie per avermi messo al corrente. Quali pronomi vorresti che io utilizzassi in questo gruppo?” *Risposta Corretta*

B) “Sembra molto complicato; continuerò ad usare lei/lei”

3. Un moderatore introduce un relatore usando pronomi obsoleti, nonostante il relatore li abbia aggiornati recentemente. Qual è il modo più rispettoso di intervenire?

A) Aspettare una pausa naturale e dire, “Giusto per chiarezza, Sam utilizza i pronomi loro/loro.” *Risposta Corretta*

B) Interrompere a voce alta per correggere la persona immediatamente.

4. Una persona giovane ti dice in privato che sta sperimentando con i suoi pronomi e che preferisce che per ora solo tu ne sia al corrente. Come dovresti rispondere?

A) “Grazie per averlo condiviso con me. Utilizzerò i pronomi che scegli in privato, e non li condividerò con gli altri senza il tuo permesso” *Risposta corretta*

B) “Credo dovresti dirlo al gruppo, per evitare confusione.”

5. Il collega di un partecipante continua a usare il genere sbagliato per via dell’abitudine, per errore. È evidente che ci stia provando ma fatica ad abituarsi. Qual è il migliore approccio nel lungo termine?

A) Correggere gentilmente il collega quando ciò succede, modellare il giusto approccio ai pronomi con costanza e offrire supporto in caso di bisogno ad abituarsi. *Risposta corretta*

B) Punire o mettere in imbarazzo il collega pubblicamente per stroncare il comportamento.

6. Durante un’attività multilingua, qualcuno fatica ad utilizzare i pronomi corretti in inglese perché essi non esistono nella loro lingua. Come rispondi?

A) “È normale fare errori. Facciamo pratica insieme con i pronomi, poiché è importante e stai facendo del tuo meglio” *Risposta corretta*

B) “Visto che per te è difficile, evita di usare i pronomi in generale.”

7. Stai scrivendo un report e non conosci i pronomi di un partecipante. Qual è lo step successivo più inclusivo?

A) Controlla il modulo di registrazione o chiedi direttamente al partecipante “Quali pronomi vorresti che io utilizzassi in questo report?” *Risposta corretta*

B) Assumi in base all’apparenza.

8. Durante una riunione di gruppo, un collega si riferisce ad un giovane partecipante, Jordan, come “lei” ma Jordan usa i pronomi loro. Jordan non è presente. Qual è il modo più inclusivo e professionale per rispondere?

A) “Credo che Jordan usi i pronomi loro. Assicuriamoci di riferirci a lui/loro correttamente” *Risposta esatta*

B) Non dire nulla perché Jordan non è presente.

1.4 Esercizio 4: Vero o Falso

Attività Vero o Falso: I partecipanti identificheranno se le frasi di seguito sono giuste (vere) o sbagliate (false)

1. “L’intersezionalità si applica solo alle donne di colore.” → Falso.

L’intersezionalità è un quadro concettuale che si applica a tutti gli individui le cui esperienze sono plasmate da identità multiple e sistemi di oppressione. Sebbene il termine abbia avuto origine nella ricerca femminista afroamericana (Crenshaw, 1989), è rilevante per i giovani LGBTQIA+ provenienti da contesti diversi. (Fonte: Crenshaw, 1989; ILGA-Europe, 2024)

2. “Un giovane rifugiato LGBTQIA+ può trovarsi ad affrontare sia la xenofobia che l’omofobia.” → Vero.

Molti rifugiati LGBTQIA+ subiscono molteplici livelli di discriminazione, che possono limitare l’accesso all’istruzione, all’alloggio e ai servizi di sostegno. (Fonte: FRA, 2024; European Youth Forum, 2023)

3. “Tutti i giovani LGBTQIA+ condividono le stesse sfide e necessità.” → Falso.

Le esperienze variano notevolmente in base ad altri fattori identitari quali etnia, religione, classe sociale o disabilità. Le pratiche inclusive devono essere adattate alla situazione unica di ogni persona. (Fonte: UNESCO, 2023; OMS, 2022)

4. “L’intersezionalità si concentra solo sugli svantaggi, non sui punti di forza.” → Falso.

L’intersezionalità mette in evidenza anche la resilienza, il sostegno della comunità e i punti di forza derivanti dalle diverse esperienze di vita. (Fonte: Forum europeo della gioventù, 2023; ILGA-Europe, 2024)

5. “Un adolescente transgender rom può subire discriminazioni sia dall’esterno che all’interno della propria comunità.” → Vero.

Si può verificare una doppia discriminazione quando una persona subisce pregiudizi in più ambiti: sulla base dell’etnia nella società in generale e sull’identità di genere all’interno della propria comunità. (Fonte: FRA, 2024; ILGA-Europe, 2024)

6. “La competenza culturale non è necessaria se trattiamo tutti allo stesso modo.” → Falso.

Uguaglianza non significa uniformità. Il lavoro giovanile inclusivo richiede la comprensione e la risposta alle esigenze culturali, sociali e identitarie specifiche di ogni individuo. (Fonte: UNESCO, 2023; OMS, 2022)

7. “L’intersezionalità aiuta gli operatori giovanili a progettare strategie di sostegno più inclusive ed efficaci.” → Vero.

Riconoscendo come le identità si sovrappongano, i professionisti possono creare interventi su misura che promuovano l'accesso, la fiducia e il senso di appartenenza. (Fonte: *Forum europeo della gioventù*, 2023)

1.5 Esercizio 5: Quiz Mito o Realtà

Scopo: rimuovere le concezioni sbagliate e promuovere una comprensione effettiva.

Attività del Quiz: i partecipanti devono leggere le didascalie e decidere se si tratta di un mito o di una realtà.

- “Chiedere i pronomi durante una presentazione sul posto di lavoro costringe le persone a rivelare informazioni personali.” → Mito. Chiedere i pronomi crea uno spazio facoltativo per l'autoidentificazione e dimostra rispetto senza richiedere la divulgazione di informazioni. (UNESCO, 2023; GLAAD, 2023)
- “Due giovani con la stessa identità di genere potrebbero aver bisogno di un sostegno diverso a seconda del loro background culturale, migratorio o socioeconomico.” → Realtà. L'intersezionalità dimostra che le identità si sovrappongono, dando forma a esperienze e bisogni di sostegno unici. (Crenshaw, 1989; FRA, 2024; ILGA-Europe, 2024)
- “Se un'organizzazione sostiene i diritti LGBTQIA+, l'uso di termini obsoleti non avrà un impatto negativo sui partecipanti.” → Mito. Si può causare danno anche con buone intenzioni: l'accuratezza linguistica influisce direttamente sulla fiducia e sulla sicurezza. (OMS, 2022; GLAAD, 2023)
- “La pratica inclusiva si concentra sull'impatto dell'errato uso dei pronomi, non sull'intenzione che c'è dietro.” → Vero. L'errato uso dei pronomi aumenta lo stress e danneggia il benessere, indipendentemente dal fatto che sia stato accidentale. (Meyer Minority Stress Model, 2023; FRA, 2024.)
- “Quando i pronomi sono sconosciuti, il linguaggio neutro è l'opzione più rispettosa fino a quando non è possibile ottenere chiarimenti.” → Verità. I termini neutri impediscono supposizioni e garantiscono l'accuratezza fino a quando le informazioni non vengono confermate. UNESCO, 2023; ILGA-Europe, 2024.
- “Il linguaggio inclusivo va a vantaggio solo delle persone LGBTQIA+ e non è necessario quando il gruppo sembra composto prevalentemente da persone eterosessuali o cisgender.” → Mito. La comunicazione inclusiva

migliora la sicurezza, il senso di appartenenza e la partecipazione di tutte le persone. UNESCO, 2023; Forum europeo della gioventù, 2023.

- “Dividere i giovani in gruppi di ‘ragazzi’ e ‘ragazze’ è obsoleto e può escludere i partecipanti non binari.” → Realtà. La suddivisione binaria rafforza i pregiudizi e crea barriere per i giovani non binari e di genere diverso. FRA, 2024; ILGA-Europe, 2024.

Modulo 2: “Identificare e fornire supporto nelle esperienze di non accettazione della gioventù LGBTQIA+”

2.1. Identifica la non accettazione

Attività di gruppo per formazione online o in presenza.

Obiettivo: Riconoscere forme di esclusione subdole ed esplicite.

Istruzioni: Dividere i partecipanti in gruppi da 2-3 persone. Ciascun gruppo riceve come task la lettura di un breve scenario, discutendo poi le particolari forme di non-accettazione che si sono verificate.

Esempi di scenari:

- Un insegnante si riferisce alla classe come “ragazzi e ragazze”, di conseguenza uno/a studente non-binary si sente invisibile.
- Un centro Giovani organizza un evento di appuntamenti per San Valentino indirizzato a “giovani uomini e donne”.
- Ad un adolescente trans viene ripetutamente chiesto il “loro vero nome” durante una conversazione con un operatore sociale.
- Uno/a studente nasconde la propria relazione omosessuale dopo aver sentito commenti omofobi da parte dei coetanei.

Esempi di domande ai partecipanti per stimolare la discussione:

- Quali forme di non-accettazione sono comparse?
- Come potrebbe sentirsi il/la giovane queer in questione?
- Cosa farebbe o dovrebbe fare diversamente un adulto di supporto?

Debriefing: Dopo che ciascun gruppo ha discusso dello scenario internamente, le loro considerazioni ed esempi vengono brevemente condivisi con gli altri partecipanti.

2.2. EU Snapshot Quiz

Esercizio individuale o di gruppo applicabile sia online che in presenza.

Obiettivo: I partecipanti acquisiscono familiarità con dati e ricerche sulle esperienze della gioventù LGBTQIA+ nell'Unione Europea.

Istruzioni: I partecipanti ricevono un quaderno o un pezzo di carta. Gli viene ricordato che lo scopo del quiz non è vincere o indovinare tutte le risposte esatte, ma familiarizzare (o ri-familiarizzare) con ricerche di base e dati. Il moderatore presenta alcune brevi domande e loro scrivono la loro risposta (o le loro supposizioni). Dopo che ciascun partecipante ha risposto individualmente, il moderatore indica la risposta corretta affinché essi possano compararla con quella che hanno fornito.

Esempi di domande:

Domanda: Qual è la percentuale di giovani LGBTQIA+ di età compresa tra i 15 e i 17 anni nell'UE che riferisce di aver subito molestie?

Risposta: Circa il 70 %.

Domanda: Qual è la percentuale di giovani LGBTQIA+ che si sente pienamente accettata a scuola?

Risposta: Circa il 40 % o meno.

Domanda: Quale gruppo tra i giovani LGBTQIA+ è esposto al rischio più elevato di crimini d'odio?

Risposta: I giovani trans e intersessuali.

Domanda: Qual è la percentuale di giovani che evita determinati luoghi per motivi di sicurezza?

Risposta: Circa il 73 %.

Domanda: Qual è il fattore protettivo più fortemente correlato al loro benessere?

Risposta: Adulti solidali e un clima scolastico inclusivo.

Debriefing: Riflettete sulle discrepanze tra le risposte dei partecipanti e quelle corrette.

Potete trovare il quiz completo qui: Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali. L'uguaglianza LGBTQIA+ a un bivio: progressi e sfide. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2024 (<https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>)

2.3. Gioco di Ruolo: Rispondere alla rivelazione

Esercizio individuale o di gruppo applicabile in presenza.

Obiettivo: I partecipanti fanno pratica con la differenza tra risposte sbrigative e risposte di supporto.

Istruzioni: Il moderatore divide I partecipanti in coppie. Ciascuna coppia sceglie o disegna uno scenario. I partecipanti ricreano ciascuno scenario due volte. Per ciascuna rappresentazione invertono i ruoli dell'interlocutore e del professionista, provando a dare risposte diverse in ciascuna scena – una volta, il professionista dà una risposta sbrigativa (supporre che sia una fase, minimizzare le esperienze o paure della controparte, ecc...) e la volta successiva il professionista si impegna a fornire una risposta di supporto (comprensivo, non giudicante, mantiene la riservatezza).

Esempi di scenari:

- Uno studente dice all'assistente sociale "Credo di essere gay, ma i miei genitori mi odieranno se lo scoprissero"
- Uno studente racconta all'insegnante di come stia considerando di provare ad adottare i pronomi neutri.
- Un membro del centro giovanile riferisce ad un operatore di aver subito "misgendering" da un altro utente.

Debriefing: Le coppie partecipanti informano il resto del gruppo su come abbiano vissuto l'interpretazione degli scenari. Gli possono essere fornite anche alcune domande per aiutare ad analizzare come le loro risposte hanno influenzato le controparti giovani negli scenari:

- Com'è cambiato il comfort della controparte?
- Quale tipo di linguaggio ha aiutato ad infondere sicurezza?
- Come si può evitare di fare assunzioni?

* Da notare che, quando si propongono giochi di ruolo, alcuni scenari potrebbero risultare traumatici o disturbanti per persone che hanno avuto esperienze simili a quelle descritte. Considerare di lasciare la possibilità di abbandonare l'attività o rifiutarsi di partecipare.

2.4. Strumento di Riflessione Istituzionale

Attività di gruppo o individuale pensata per operatori e volontari che lavorano nella stessa organizzazione/campo/istituzione o comunque simile.

Obiettivo: I partecipanti analizzano il livello di accettazione ed inclusione della loro organizzazione/scuola/istituzione.

Istruzioni: A ciascun partecipante viene chiesto di valutare la propria organizzazione su una scala da 1 a 5 (con 1 che indica il peggio e 5 che indica il meglio) in varie categorie. Ciascun partecipante è incoraggiato a condividere con gli altri in quali aree secondo loro la propria organizzazione sta facendo una buona performance e in quali potrebbe migliorare.

Esempi di categorie:

- Inclusività visibile (poster, politiche, modelli di riferimento).
- Uso di un linguaggio inclusivo.
- Accesso a Servizi di genere neutro (bagni, spogliatoi, etc.).
- Formazione dello staff in merito all'inclusione LGBTQIA+.
- Protocolli di supporto per rivelazioni o molestie.

Debriefing: Il gruppo di partecipanti discute e condivide quali azioni di miglioramento possono essere intraprese per aumentare i livelli di inclusività nella propria organizzazione, e quali possono essere le soluzioni di breve e lungo periodo.

2.5. Pianificazione dell'azione

Attività di gruppo o individuale per formazione online o in presenza.

Obiettivo: I partecipanti riflettono sui cambiamenti che loro possono attuare a vari livelli per aumentare l'inclusività nel proprio ambiente di lavoro.

Istruzioni: In base alla propria esperienza personale o all'esercizio precedente, ciascun partecipante redige un breve piano di lavoro evidenziando:

- One policy-level change (e.g., adding an inclusive pronoun policy). Un cambiamento a livello di politica (per esempio, aggiungere una politica per l'utilizzo inclusivo dei pronomi)
- Un cambiamento a livello di pratica (per esempio, aggiornare le formule in senso neutrale di genere, aggiungere un'opzione di bagno neutro, ecc...).

- Un obiettivo a livello personale (ad esempio, partecipare ad una formazione di supporto LGBTQIA+)

Debriefing: I partecipanti sono divisi in coppie. Confrontano e comparano i cambiamenti suggeriti e discutono su quali potrebbero essere gli ostacoli da affrontare nella loro implementazione e come si possa guadagnare più supporto a favore della stessa sia all'interno dell'organizzazione che fuori.

Modulo 3: Salute Mentale – Tecniche di Valutazione e Costruzione della Resilienza

3. Esercizio a scelta multipla

Quale dei seguenti è un fattore protettivo per la salute mentale della gioventù LGBTQIA+?

- a) Evitare conversazioni riguardo all'identità
- b) Avere accesso ad adulti comprensivi e di supporto
- c) Dover spiegare sempre la propria identità agli altri
- d) Non cercare supporto professionale o da parte dei coetanei

Risposta corretta: b) Avere accesso ad adulti comprensivi e di supporto

3.2 Esercizio, trascina e rilascia

Abbina il concetto alla descrizione/Concetto Descrizione:

- 1. Stressa da minoranza A.** Sottili forme di invalidazione o insinuazione, come scherzi, commenti o sguardi che fanno sentire la persona esclusa o giudicata.
- 2. Microaggressione. B.** Stress che deriva dal vivere in una società dove norme e attitudini creano discriminazione o pressione sui gruppi di minoranza
- 3. Giro di pronomi C.** Pratica di gruppo per assicurarsi di riferirsi a ciascuno secondo i pronomi corretti, o concedere la possibilità di passare se preferiscono.

Abbinamento Corretto:

- 1 → B
- 2 → A
- 3 → C

3.3 Prevenzione suicidi: Vero o Falso

Vero o Falso:

1. È pericolo fare domande riguardo a pensieri suicidi.
2. Chi parla di suicidio lo commetterà.

1. È falso!
2. Anche questo è falso!

3.4 Storia Personale (Speranza e Recupero) Esempio di Caso Studio

Quando Alex aveva 16 anni, subiva costanti microaggressioni a scuola (commenti, scherzi ed esclusione). Nel corso del tempo, Alex smise di partecipare, tagliò i rapporti con gli amici e iniziò a sentirsi sempre più in preda allo sconforto.

- Quali segnali di stress e recesso ha mostrato Alex, e come si sarebbe potuto notarli prima?
- Come possono i piccoli gesti di supporto, ad esempio chiedere a qualcuno come si sente, contribuire a creare resilienza?
- Cosa pensi sia successo?

Un adulto notò il cambiamento e chiese direttamente ad Alex come si sentisse davvero. Quella conversazione portò al supporto di un/a consulente e alla connessione con uno spazio LGBTQIA+ sicuro. Alex oggi dice: "Quello che mi ha salvato non è stata una cosa grande – è stato qualcuno che ha notato e non ha distolto lo sguardo"

Esercizio di riflessione

La storia di Alex sottolinea il potere di notare i piccoli cambiamenti nel comportamento di qualcuno.

Rifletti:

- Ti è mai capitato di recente che il comportamento di qualcuno intorno a te sia cambiato?
- Quali piccoli segnali potrebbero indicare il loro bisogno di supporto, anche se non è stato detto nulla?
- Cosa puoi fare per capire se hanno Bisogno del tuo supporto? Quali domande potresti porre, ecc...?

Modulo 4: Comunicazione Inclusiva e Competenze Linguistiche Anti-Bias

4.1 Esercizio 1: Termini di Comunicazione Inclusiva (Attività di Abbinamento)

Scopo: Supportare la comprensione dei termini principali e rafforzare la comunicazione inclusiva.

Attività di abbinamento (parola ↔ definizione).

Termini: Linguaggio

Inclusivo, Bias, Microaggressione, Pronomi, Intersezionalità, Empatia, Comunicazione Validante

Definizioni: Vedi Argomento 1 nella sezione Teoria

4.2 Esercizio 2: Vero o Falso

Scopo: Creare consapevolezza dei bias subdoli nella comunicazione.

Affermazione

1. Fare i complimenti a qualcuno perché “sa esprimersi bene” può essere una microaggressione.
2. Indovinare i pronomi di una persona basandosi sul suo aspetto è accettabile.
3. Il linguaggio inclusivo è necessario solo quando si lavora con i giovani LGBTQIA+.
4. Dire “È così gay” per scherzo è innocuo.
5. Usare termini neutri dal punto di vista del genere, come “partner”, favorisce l’inclusione.
6. Evitare i pronomi di una persona per paura di commettere errori è inclusivo.
7. I pregiudizi inconsci possono manifestarsi nel tono, nel linguaggio del corpo e nella formulazione delle frasi.

Spiegazione

- | | |
|-------|--|
| Vero | Può suscitare sorpresa a causa di pregiudizi o stereotipi. |
| Falso | Chiedete sempre o utilizzate un linguaggio neutro dal punto di vista del genere finché non ne siete certi. |
| Falso | È un vantaggio per tutti e stabilisce una norma di rispetto. |
| Falso | Rafforza lo stigma e le connotazioni negative. |
| Vero | I termini neutri evitano supposizioni sul genere o sulla sessualità. |
| Falso | L'impegno e le correzioni rispettose dimostrano attenzione e impegno. |
| Vero | I pregiudizi influenzano sia la comunicazione verbale che quella non verbale. |

4.3 Esercizio 3: Inclusivo o No?

Scopo: Aiutare i partecipanti ad identificare una comunicazione inclusiva VS non-inclusiva in contesti realistici di lavoro, soprattutto a contatto con la gioventù. Quiz basato sugli scenari (Due opzioni: inclusivo o non inclusivo)

“Dividiamo il gruppo: uomini da una parte, donne dall'altra” *Non inclusivo*

2. Un operatore giovanile dice: “Verifichiamo con tutte le persone prima di iniziare” *Inclusivo*
3. “Dovremmo assegnare questo compito a qualcuno di forte, magari a uno dei ragazzi” *Non Inclusivo*
4. Un capogruppo dire “Alex utilizza i pronomi loro, per favore ricordiamoci di utilizzarli” *Inclusivo*
5. “Chiunque può unirsi alla nostra riunione, sia online che in presenza” *Inclusivo*

4.4 Esercizio 4: Scegli l'opzione Corretta (Esercizio a Scelta Multipla)

Domanda 1:

Quale frase rimuove il bias di genere?

- A) “Le ragazze sono così.”
- B) “Ogni persona si esprime in maniera diversa.” **Risposta corretta**
- C) “I ragazzi non piangono.”
- D) “Madri e padri dovrebbero gestire tutte le famiglie.”

Domanda 2:

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

- A) “Stai iper-reagendo.”
- B) “Capisco perché possa essere difficile.” **Risposta corretta**
- C) “Non preoccuparti, non è un grosso problema.”
- D) “Altri se la passano peggio.”

Domanda 3:

Quale azione dimostra ascolto riflessivo?

- A) Interrompere per dare consigli subito
- B) Porre domande aperte sulle emozioni della controparte **Risposta corretta**
- C) Ignorare la controparte
- D) Correggere le emozioni di chi parla

4.5 Esercizio 5: Trascina la parola corretta

Domanda 1:

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

Opzioni da trascinare:

- Neutralità **Risposta corretta**
- 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 **Risposta corretta**
- 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 **Risposta corretta**
- 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 **Risposta corretta**
- 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 **Risposta corretta**
- casuali
- sarcastiche
- ambigue
- aggressive

Modulo 5: Creare ambienti di lavoro inclusivi e favorevoli alla comunità
LGBTQIA+

5.1 Esercizio

Quiz a Scelta Multipla

Istruzioni: Scegli la risposta giusta per ogni domanda .

1. Qual è la differenza principale tra diversità e inclusione sul posto di lavoro?
 - a) La diversità si concentra sui numeri; l'inclusione si concentra sul senso di appartenenza 

- b) La diversità garantisce la parità salariale; l'inclusione garantisce le promozioni
 - c) Diversità significa assumere solo minoranze
 - d) L'inclusione riguarda solo l'accessibilità fisica
2. Quale delle seguenti affermazioni descrive meglio l'equità?
- a) Trattare tutti esattamente allo stesso modo
 - b) Fornire a tutti gli stessi strumenti indipendentemente dalle necessità
 - c) Fornire diversi livelli di sostegno per ottenere risultati equi ✓
 - d) Ignorare le differenze individuali
3. Il concetto di SOGIESC aiuta le organizzazioni a:
- a) Identificare solo le differenze visibili
 - b) Comprendere la diversità nella sessualità e nel genere al di là dei binari ✓
 - c) Limitare la diversità alle categorie legali
 - d) Escludere le caratteristiche sessuali dalla considerazione
4. Secondo la ricerca, i luoghi di lavoro inclusivi tendono a mostrare:
- a) Un minore coinvolgimento dei dipendenti
 - b) Una diminuzione dell'innovazione
 - c) Una 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 l'uguaglianza
 - c) Solo i cittadini sono protetti nei luoghi di lavoro
 - d) Tutti hanno il diritto di lavorare senza discriminazioni ✓
6. Quale delle seguenti affermazioni descrive meglio la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea?
- a) Si applica solo alle organizzazioni private
 - b) Dal 2009 non ha più valore giuridico
 - c) Non è riconosciuta all'interno dell'Unione europea
 - d) Vieta la discriminazione, anche in base all'orientamento sessuale ✓
7. L'articolo 21 è significativo perché: la Carta dell'UE è in particolare
- a) Consente la discriminazione se giustificata dalla tradizione
 - b) Si applica solo al genere e alla religione

- c) Indica esplicitamente l'orientamento sessuale come motivo protetto ✓
- d) Sostituisce tutte le leggi nazionali sull'uguaglianza
8. La Convenzione n. 111 dell'OIL affronta la discriminazione in:
- a) Alloggio e istruzione
- b) Occupazione e lavoro ✓
- c) Rappresentanza politica
- d) Protezione ambientale
9. Sebbene la Convenzione n. 111 dell'OIL 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) Limita le tutele al solo genere
- c) Esclude i tipi di discriminazione emergenti
- d) La sua formulazione consente un'interpretazione ampia per includere nuovi motivi ✓
10. Perché la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo per le persone LGBTQIA+ è considerata un vantaggio strategico?
- a) Aiuta le organizzazioni a rispettare le quote
- b) Migliora solo la reputazione
- c) Promuove l'innovazione, l'impegno e la produttività ✓
- d) Previene automaticamente tutte le contestazioni legali

5.2 Esercizio

Quiz a Scelta Multipla

Istruzioni: Scegli la risposta giusta per ciascuna domanda.

1. Cosa garantisce l'Articolo 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo?
- A) Assistenza sanitaria gratuita
- B) Diritto al lavoro senza discriminazioni ✓
- C) Diritto di voto
- D) Libertà di espressione
2. Quale delle seguenti è espressamente proibita nella Carta UE?
- A) Discriminazione in base all'età

- B) Discriminazione in base all'orientamento sessuale ✓
- C) Discriminazione in base alla lingua
- D) Discriminazione in base all'opinione politica
3. Il concetto di SOGIESC aiuta le organizzazioni a :
- Identificare solo differenze visibili
 - Limitare la diversità alle categorie legali
 - Comprendere la diversità nella sessualità e nel genere oltre le distinzioni binarie ✓
 - Escludere le caratteristiche sessuali dalla considerazione
4. La Convenzione dell'OIL N° 111 si concentra su :
- A) Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- B) Discriminazioni nell'impiego e occupazione ✓
- C) Standard di Salario minimo
- D) Orario lavorativo
5. Quale concetto assicura esiti giusti prendendo atto dei differenti punti di partenza tra i dipendenti?
- A) Uguaglianza
- B) Diversità
- C) Inclusione
- D) Equità ✓
6. Inclusione sul luogo di lavoro significa:
- A) Assicurarsi attivamente che tutti gli individui si sentano rispettati e validati ✓
- B) Tollerare le differenze
- C) Quote di assunzione
- D) Solo assumere candidate diversi
7. Secondo le ricerche, ambienti di lavoro inclusivi tendono a mostrare:
- A) Meno partecipazione da parte dei dipendenti
- B) Ridotta innovazione
- C) Crescente creatività e collaborazione ✓
- D) Tassi di turnover più alti
8. Nonostante la Convenzione OIL N°111 non indichi espressamente l'orientamento sessuale, rimane comunque rilevante per i diritti LGBTQIA+ poiché:
- A) Si applica solo ai paesi che menzionano LGBTQIA+ nelle loro leggi

- B) La sua stesura permette un'interpretazione ampia per includere nuove considerazioni ☒
- C) Esclude forme di discriminazione emergenti
- D) Limita le sue protezioni solo al genere
9. Cosa rende la Carta Europea dei Diritti Fondamentali particolarmente potente a livello di equità sul luogo di lavoro?
- A) è legalmente vincolante per le Istituzioni Europee e per gli Stati Membri ☒
- B) Si applica solo alle compagnie private con più di 250 dipendenti
- C) è un documento simbolico senza attuazione
- D) Sostituisce tutti i regolamenti nazionali sull'equità sul posto di lavoro
10. Qual è l'obiettivo primario dell'inclusione come definita in questo modulo?
- A) Garantire la rappresentazione attraverso le quote
- B) Creare una cultura di appartenenza e rispetto per tutti ☒
- C) Evitare discussioni sulla diversità per prevenire il conflitto
- D) Offrire benefits solo ai dipendenti marginalizzati

5.3 Esercizi

Domande a scelta multipla (10 Domande)

Istruzioni: Scegli la/le risposta/e Corretta/e per ciascuna domanda.

- Quale di queste è una forma di aperta discriminazione sul posto di lavoro contro i dipendenti LGBTQIA+?
 - Microaggressioni
 - Rifiuto di promozione ☒
 - Assunzioni eteronormative
 - Esclusione dai network informali
- Quale percentuale di utenti LGBTQIA+ in Unione Europea ha riportato di sentirsi discriminato/a sul lavoro nell'ultimo anno?
 - 10% ☒
 - 21%
 - 35%
 - 50%
- Qual è una barriera strutturale che colpisce i dipendenti LGBTQIA+ nelle organizzazioni?

- A. Microaggressioni
- B. Molestie sul luogo di lavoro
- C. Mancanza di politiche anti-discriminazione esplicite ✓
- D. Pressioni a nascondere la propria identità
- 4. Sistemi di Risorse Umane binari ed eteronormati spesso:
 - A. Riconoscono solo le categorie maschile/femminile ✓
 - B. Offrono spogliatoi inclusivi
 - C. Permettono ai dipendenti di utilizzare i nomi scelti
 - D. Incoraggiano la diversità nella leadership
- 5. Quale di queste è una barriera interpersonale o culturale?
 - A. Mancanza di procedure di segnalazione
 - B. Bias impliciti e stereotipi ✓
 - C. Leggi di equità deboli
 - D. Vuoti organizzativi di policy
- 6. Nascondere il proprio orientamento sessuale o identità di genere sul lavoro viene associato a:
 - A. Maggiore soddisfazione lavorativa
 - B. Prestazioni inferiori a livello di benessere mentale ✓
 - C. Crescente innovazione
 - D. Maggiore supporto sociale
- 7. Quale dei 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 esplicite politiche anti-discriminazione ✓
 - D. Autostima bassa tra i dipendenti
- 8. Qual è il problema principali nei sistemi di Risorse Umane binari ed eteronormati?
 - A. Rendono il sistema di tracciamento delle segnalazioni più efficiente
 - B. Possono escludere dipendenti le cui identità non rientrano nelle categorie "maschio/femmina" ✓
 - C. Migliorano la costanza nella comunicazione
 - D. Si concentrano solo sulla prestazione e non sull'identità
- 9. Una rappresentazione LGBTQIA+ limitata nelle posizioni di leadership può produrre:
 - A. Ridotta consapevolezza sull'inclusione nelle culture organizzative ✓

- B. Un processo di decision-making più innovativo
- C. Maggiore partecipazione di dipendenti
- D. Migliore comunicazione con team diversificati
- 10. Una cultura del posto di lavoro che tollera battute omofobiche e transfobiche è un esempio di:
 - A. Discriminazione strutturale
 - B. Cultura del posto di lavoro ostile ☒
 - C. Male interpretazione delle politiche
 - D. Comportamento organizzativo neutrale
- 11. Cosa succede normalmente quando i/le dipendenti si sentono spinti/e a nascondere la propria identità (“rimanere nell’armadio”)?
 - A. La soddisfazione lavorativa e il benessere mentale calano ☒
 - B. Produttività e impegno crescono
 - C. Si integrano di più nei team
 - D. Affrontano meno sfide a livello di comunicazione
- 12. Quale dei seguenti descrive meglio il *bias implicito* sul posto di lavoro?
 - A. Tentativi consapevoli di escludere qualcuno
 - B. Atti palesi di discriminazione
 - C. Forme visibili di molestia
 - D. Stereotipi nascosti che influenzano le decisioni senza consapevolezza ☒

5.4 Esercizio

Concetto	Descrizione/esempio
1. Mancanza di esplicite politiche anti-discriminazione	A. Dipendenti LGBTQIA+ non vengono considerati/e per promozioni e ruoli di leadership
2. Sistemi binari ed eteronormati	B. Sistemi che riconoscono solo le categorie “maschio/femmina” mancano di servizi inclusivi
3. Molestia sul luogo di lavoro	C. Scherzi, insulti o pettegolezzi ripetuti riguardo allo staff LGBTQIA+

4. Pressioni a nascondere la propria identità	D. I/le dipendenti nascondono orientamento sessuale o identità sessuale per evitare conseguenze negative
5. Bias implicito e stereotipi	E. Preconcetti sull'apparenza "appropriata" o il comportamento che impattano le opportunità
6. Intersezionalità	F. Subire forme molteplici di discriminazione a causa di identità che si sovrappongono
7. Conseguenze organizzative della non-inclusione	G. Produttività ridotta, perdita dei talenti, rischi per la reputazione, esposizione legale

Risposte corrette: 1-D, 2-F, 3-B, 4-G, 5-A, 6-C, 7-E

5.5 Esercizio

Vero o Falso: Strategie per l'inclusione LGBTQIA+

Istruzioni: Leggere ciascuna affermazione con attenzione e indicare se essa sia **Vera (V)** o **Falsa (F)**.

1. Raccogliere dati volontari e confidenziali riguardo alla diversità aiuta le organizzazioni a monitorare la rappresentazione LGBTQIA+. **VERO**
2. Usare un linguaggio neutro in fatto di genere nelle offerte di lavoro è un esempio di pratica escludente per le Risorse Umane. **FALSO**
3. Celebrare giornate di consapevolezza internazionale come IDAHOBIT (Giornata Internazionale Contro l'Omofobia, la Bifobia e la Transfobia) o il mese del Pride è una strategia visibile di supporto ai/alle dipendenti LGBTQIA+. **VERO**
4. I manager dovrebbero ignorare bias inconsci perché hanno un impatto limitato sull'inclusione sul luogo di lavoro. **FALSO**
5. Creare spazi sicuri, supportare i network o Gruppi di Risorse per lo Staff contribuisce a creare una cultura organizzativa inclusiva. **VERO**

6. Incoraggiare il supporto significa formare lo staff non-LGBTQIA+ a sostenere attivamente e amplificare voci marginalizzate. **VERO**
7. Autoriflessione e apprendimento continuo rispetto ai diritti LGBTQIA+ sono considerate strategie di inclusione a livello individuale. **VERO**
8. L'impegno alla leadership ha un impatto minimo sull'inclusione visto che le politiche da sole sono sufficienti. **FALSO**
9. Utilizzare i pronomi corretti e i nomi scelti nella comunicazione è una dorma di pratica inclusiva a livello del team. **VERO**
10. Monitorare e Valutare l'inclusione è superfluo se le politiche e la formazione sono già in atto. **FALSO**

5.6 Esercizio (Esercizio Aggiuntivo)

Pianificazione Interattiva dell'Attività:

Giochi di Ruolo ed Esercizi di Gruppo su Inclusione ed Esclusione

- I formatori possono divider indicativamente ciascuna squadra in 3 persone, ciascuna delle quali ricoprirà uno dei seguenti ruoli: 1) CEO, 2) Responsabile delle Risorse Umane 3) Una persona giovane che subisce discriminazione.
- La squadra presenterà una breve scena di un luogo di lavoro mostrando un ambiente inclusivo o escludente.
- Avranno 10 minuti per la preparazione.
- Avranno 3-5 minuti per presentare la loro performance.
- Ogni scena dovrebbe mostrare una situazione realistica sul luogo di lavoro, sottolineare inclusione o esclusione, offrire una possibile soluzione e un esempio di buona pratica.

Modulo 6: Quadri Legali e Diritti della Gioventù LGBTQIA+

6.1 Esercizio Vero o Falso

Istruzioni: Decidere se ciascuna affermazione è Vera ☒ o Falsa ☒.

1. La Grecia è stata il primo Paese a maggioranza ortodossa a legalizzare il matrimonio tra persone dello stesso sesso. **VERO**
2. In Svezia, il cambio di genere richiede un intervento chirurgico e una valutazione psicologica. **FALSO**
3. In Italia, il processo di riconoscimento legale del genere è ancora gestito dai tribunali. **VERO**

4. Il Belgio ha legalizzato il matrimonio tra persone dello stesso sesso prima di concedere i diritti di adozione alle coppie omosessuali. **VERO**
5. Il Programma per i giovani 2024-2032 della Slovenia include azioni specifiche per la salute mentale e l'inclusione delle persone LGBTQIA+. **FALSO**
6. La legge greca 4443/2016 vieta la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. **VERO**
7. La legge svedese contro la discriminazione si applica solo ai casi di lavoro. **FALSO**
8. La legge belga sul riconoscimento di genere (2018) consente il cambio di genere legale senza intervento chirurgico. **VERO**
9. La legge Cirinnà (2016) in Italia ha legalizzato il matrimonio tra persone dello stesso sesso. **FALSO**
10. Tutti e cinque i paesi oggetto dello studio consentono ora l'adozione da parte di coppie dello stesso sesso. **FALSO**
11. Dal 2022, le scuole svedesi sono tenute a insegnare "Sessualità, consenso e relazioni" come parte del programma scolastico nazionale. **VERO**
12. La Slovenia ha legalizzato il matrimonio e l'adozione tra persone dello stesso sesso attraverso una sentenza della Corte costituzionale del 2022. **VERO**
13. La Strategia dell'UE per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025 è la prima strategia globale dell'UE dedicata specificamente all'uguaglianza LGBTQIA+. **VERO**
14. La Strategia dell'UE sui diritti dell'infanzia promuove esplicitamente l'istruzione inclusiva e la protezione dalla discriminazione per tutti i bambini, compresi i giovani LGBTQIA+. **VERO**

Scopo: Aiutare i formatori a differenziare la legislazione vigente in base ai paesi e a comprendere l'evoluzione in ciascuna nazione.

6.2 Esercizio: Scelta Multipla

Titolo: *Individua la Risposta Esatta!*

Istruzioni: Scegli la risposta corretta.

1. Quale legge greca ha legalizzato le unioni civili tra persone dello stesso sesso?

-) 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?
) Italia **b) Belgio** c) Svezia d) Grecia
3. In quale anno la Grecia ha legalizzato il matrimonio tra persone dello stesso sesso?
) 2015 b) 2017 **c) 2024** d) 2010
4. Quale delle seguenti opzioni consente il cambio di genere tramite autoidentificazione?
) Italia b) Svezia c) Belgio **d) Sia b che c**
5. La legge italiana n. 164/1982 riguarda:
) L'uguaglianza matrimoniale b) La discriminazione sul lavoro **c) Il riconoscimento legale del genere** d) I diritti sanitari
6. La sentenza della Corte costituzionale slovena del 2022 ha ottenuto:
) **Matrimonio tra persone dello stesso sesso e parità nell'adozione** b) Riforme sanitarie per le persone trans c) Riforma della legge sull'istruzione d) Diritti delle unioni civili
7. Quale legge svedese protegge le persone dalla discriminazione nel mondo del lavoro, nell'istruzione e nell'assistenza sanitaria?
) Legge sull'uguaglianza del 2009 **b) Legge sulla discriminazione del 2008** c) Legge sull'identità di genere del 2012 d) Riforma del Codice civile del 2010
8. La legge sul riconoscimento di genere del Belgio (2018) è stata significativa perché:
 a) Richiedeva una certificazione medica b) Ha introdotto il riconoscimento non binario **c) Ha consentito l'autodichiarazione per il cambio di genere** d) Ha abrogato l'uguaglianza matrimoniale
9. Quale paese ha raggiunto più di recente l'uguaglianza matrimoniale?
) **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. Cosa ha ottenuto la sentenza della Corte costituzionale del 2022 in Slovenia?

a) Solo diritti di unione civile b) Unioni civili con tutele limitate **c) Parità di matrimonio e adozione per le coppie dello stesso sesso** d) Un programma scolastico nazionale LGBTQIA+

12. Cos'è la Strategia dell'UE per l'uguaglianza LGBTIQ 2020–2025?

- a) Un regolamento UE vincolante b) Una direttiva UE sull'occupazione c) Un piano d'azione nazionale per gli Stati membri **d) Una strategia politica intersettoriale dell'UE che affronta la discriminazione, la sicurezza e l'inclusione**

Scopo: Rafforzare le idee chiave senza richiedere memorizzazione intensa.

6.3 Esercizio: Scelta Multipla

Titolo: Individua la Risposta Esatta!

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 affermazione di genere per tutti d) Autonomia sanitaria regionale
3. Quale paese monitora i dati sanitari LGBTQIA+ tramite Sciensano?
a) Italia b) Svezia **c) Belgio** d) Slovenia
4. Il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) italiano fornisce assistenza per l'affermazione di genere:
a) In ogni regione **b) Solo dove approvato a livello regionale** c) Solo per i minori d) Per niente
5. La Clinica per la Salute Sessuale di Lubiana è specializzata in:
a) Educazione LGBTQIA+ **b) Assistenza sanitaria e supporto psicologico per le persone transgender** c) Tutela legale d) Ricerca sugli studi di genere
6. Quale riforma significativa ha attuato la Svezia nel 2013 in materia di riconoscimento legale del genere?
a) È stata introdotta la chirurgia obbligatoria **b) È stato abolito l'obbligo di sterilizzazione** c) È stata legalizzata l'adozione da parte di coppie dello

stesso sesso d) Sono state create 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) Parità 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 sui crimini d'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 affronta:

a) L'uguaglianza matrimoniale b) Il finanziamento dell'assistenza sanitaria per le persone trans c) La politica occupazionale **d) La sicurezza e la salute mentale della gioventù LGBTQIA+**

10. La politica giovanile di quale paese (ReNPM-32) include esplicitamente l'empowerment 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) Migliorare l'applicazione della legge e la sensibilizzazione dell'opinione pubblica** c) Abolire gli organismi per la parità d) Limitare l'istruzione dei giovani

12. Come viene fornita l'assistenza sanitaria di affermazione di genere in Italia?

a) È completamente centralizzata ai sensi della legge nazionale b) È illegale in tutte le regioni **c) È disponibile ma varia a seconda della regione nell'ambito del sistema sanitario pubblico** d) Viene fornita solo ai minori

6.4 Esercizio: Trascina e Rilascia!

Titolo: Abbina la legge con il paese e la Politica con la sua area di focus

Istruzioni: Abbina il paese e la politica corretta con ciascuna affermazione.

LEGGE	PAESE
-------	-------

1. Legge 5089/2024-Matrimonio tra coppie di persone dello stesso sesso	A. BELGIO
2. Legge contro la discriminazione (2016)	B. SLOVENIA
3. Legge 164/1982- Riconoscimento Legale del Genere	C. SVEZIA
4. Legge contro la Discriminazione (2008)	D. GRECIA
5. Legge Federale Anti-Discriminazione (2007)	E. ITALIA

Risposte Corrette: 1-D, 2-B, 3-E, 4-C, 5-A

POLITICA	AREA DI FOCUS
1. Legge 4368/2016 (Grecia)	a. Curriculum scolastici inclusivi
2. Politica Comprensiva per L'Educazione Sessuale (Belgio)	b. Strategia Regionale di Equità nella sanità, occupazione e istruzione.
3. Sentenza della Corte costituzionale sull'uguaglianza nel matrimonio e nell'adozione	c. Riconoscimento del Genere
4. Report MUCF (Svezia)	d. Accesso universale alla sanità
5. Strategia Nazionale per l'Uguaglianza LGBTQIA+ (Grecia)	e. Politica di inclusion inter-settoriale
6. Legge 164/1982 – Riconoscimento Legale del Genere (Italia)	f. Quadri Legali e Diritto alla Famiglia
7. Strategia Europea per l'Uguaglianza LGBTQI 2020-2025	g. Inclusione, Equità e Sicurezza

8. Strategia Europea per i Diritti del Bambino (2021–2024)	h. Protezione e Benessere della Gioventù
9. Piano d'Azione della Vallonia (Belgio)	i. Sicurezza e vulnerabilità giovanile

Risposte corrette: 1-d 2-a 3-f 4-i 5-e 6-c 7-g 8-h 9-b

6.5 Esercizio di abbinamento con menu a tendina

Legislazione	Livello		Tema
Strategia Europea per l'Uguaglianza LGBTQI 2020-2025	Livello Europeo	Livello Nazionale	Riconoscimento Legale del Genere
Strategia Europea per i Diritti del Bambino (2021–2024)	Livello Europeo	Livello Nazionale	Diritti familiari e delle unioni
Legge 164/1982 – Riconoscimento Legale del Genere (Italia)	Livello Europeo	Livello Nazionale	Uguaglianza e non-discriminazione
Slovenia – Sentenza della Corte costituzionale sull'uguaglianza nel matrimonio e nell'adozione (2022)	Livello Europeo	Livello Nazionale	Protezione dai crimini d'odio
Direttiva 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato (2012/29/EU)	Livello Europeo	Livello Nazionale	Protezione e benessere della gioventù

Risposte Corrette:

1. Strategia Europea per l'Uguaglianza LGBTQI 2020-2025

Livello: Europeo

Tema: Uguaglianza e non-discriminazione

2. Strategia Europea per i Diritti del Bambino (2021-2024)

Livello: Europeo

Tema: Protezione e benessere della gioventù

2. Legge 164/1982 – Riconoscimento Legale del Genere (Italia)

Livello: Nazionale

Tema: Riconoscimento Legale del Genere

4. Slovenia – Sentenza della Corte costituzionale sull'uguaglianza nel matrimonio e nell'adozione (2022)

Livello: Nazionale

Tema: Diritti familiari e delle unioni

5. Direttiva 2012/29/UE che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato (2012/29/EU)

Livello: Europeo

Tema: Protezione dai crimini d'odio

6.6 Esercizio (Esercizio Aggiuntivo)

Riflessione

- Dividere in 5 gruppi — ciascuno rappresenta uno dei paesi (3 persone per gruppo).
- Ciascun gruppo identifica:
 1. Un punto di forza nell'inclusione LGBTQIA+ (es. sanità, istruzione, riforma legale).
 2. Una sfida rimanente che le persone giovani LGBTQIA+ potrebbero dover affrontare in quell'ambito.

Chi partecipa ha 5 minuti per riflettere e discutere le aree di cui sopra, poi altri 5 minuti per presentare le proprie considerazioni.

Modulo 7. Creare spazi sicuri ed inclusivi per la gioventù LGBTQIA+

7.1 Esercizio di Riflessione-Riflettere e scrivere

Di cosa hai Bisogno per sentirti al sicuro quando incontri un nuovo gruppo/persona nuove?

Di cosa potrebbero aver Bisogno tutti gli individui per sentirsi al sicuro in un gruppo o ambiente?

Consiglio: Utilizzate queste domande di riflessione quando incontrate un gruppo o una persona, per creare fin dall'inizio un ambiente sicuro: di cosa avete bisogno per sentirvi al sicuro e cosa dobbiamo fare affinché tutti noi ci sentiamo al sicuro?

Ciò può avvenire in diversi modi: discussione di gruppo, appunti personali condivisi dal gruppo, ecc..

7.2 Esercizio pratico, riflettere e scrivere.

Riuscite 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 manifestarsi nelle famiglie, nelle scuole, nei media, nei luoghi di lavoro o in contesti culturali e religiosi. In che modo influenzano ciò che è considerato "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, norma dell'abilità, norma della purezza, eteronorma, cisnorma, norma della riproduzione, norme del corpo, norma della "bianchezza".

7.3 Esercizio pratico, domande di riflessione.

- Come si applicano norme diverse a persone diverse?
- Come possono le norme stabilire limiti?
- Chi decide la norma?
- Come si può convincere qualcuno a stare dentro la norma?

Concetto	Descrizione
1. Accordi sullo Spazio Sicuro	A. Il processo di mettere in discussione quali comportamenti e identità sono percepiti come "normali"
2. Norme	B. Linee guida condivise create affinché tutti si sentano abbastanza al sicuro da partecipare

3. Pensiero Normo-critico	C. Regole non scritte che plasmano aspettative, appartenenza, potere
---------------------------	--

Abbinamento Corretto:

1 → B

2 → C

3 → A

7.4 Domande di riflessione, le norme nel tuo contesto.

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

- Il tuo gruppo di amicizie
- Il tuo posto di lavoro o gruppo studio
- La tua famiglia

1. Quali norme esistono in questo gruppo? Considera regole non scritte su genere, sessualità, relazioni, apparenza, comportamento, linguaggio, emozioni.
2. Chi si sente al sicuro, a suo agio, a “casa” in questo contesto?
Chi trae beneficio da queste norme senza doverci pensare?
3. Chi potrebbe sentirsi invisibile, escluso/a, forzato/a ad adattarsi?

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

7.5 Esercizio pratico: riflettere in autonomia

Ci sono regole, routine o modi di fare nel tuo ambiente di lavoro che potrebbero sembrare inclusivi per alcuni ma esclusivi per altri?

- **Ci hai riflettuto tu stesso, o lo fai senza metterlo in discussione perché la persona con cui lavori fa parte della norma dominante?**

Riflettendo sulle regole, le routine e le norme del proprio gruppo, iniziamo a vedere come le aspettative non dette determinino chi si sente incluso o escluso. Questo è il fondamento della pedagogia delle norme — un approccio che ci aiuta a identificare le norme invisibili, a chiederci a chi vanno a vantaggio e a creare ambienti più inclusivi.

7.6 Esercizio pratico: il Metodo del Semaforo – Una guida all’Auto studio

Step 1: Scegli il tuo focus: prendi un gruppo, spazio, situazione su cui riflettere.

Potrebbe essere:

- Il tuo gruppo di amicizie
- Routines familiari
- La tua scuola o posto di lavoro
- Comunità Online o social media

Chiediti: le persone seguono “regole non scritte”? Quali comportamenti sono attesi o presunti?

Step 2: Osserva e scrivi le norme

Osserva il modo in cui le persone si comportano, parlano, interagiscono.

- Cos’è considerato normale o previsto?
- Alcune persone vengono sempre ascoltate o prese sul serio?
- Alcune persone stanno rimanendo in silenzio o adeguandosi per allinearsi?

Step 3: Valutazione del Semaforo – dal tuo caso

Prendi il gruppo, situazione o spazio che hai scelto ed esamina usando il metodo del Semaforo:

Luce Verde – Pratiche Inclusive

- Quali routines, regole o norme fanno sentire tutti inclusi e benvenuti?
- Domande di esempio per guidarti:
 - Chi si sente al sicuro e a suo agio qui?
 - Quali comportamenti e pratiche aiutano le persone a partecipare a pieno?

Luce Gialla – Pratiche a cui prestare attenzione

- Quali routines o comportamenti funzionano per alcuni ma escludono non intenzionalmente altri?
- Domande di esempio per guidarti:
- Chi potrebbe sentirsi a disagio o forzarsi ad adattarsi?

- Ci sono regole o presunzioni nascoste che alcune persone devono seguire per “integrarsi”?

Luce Rossa – Pratiche escludenti o dannose

- Quali routines, regole o norme creano evidentemente, barriere, esclusione o disagio?
- Domande di esempio per guidarti:
- Chi si sente invisibile o messo/a da parte?
- Quali assunzioni o comportamenti impediscono attivamente l'inclusione?

7.7 Riflettere in autonomia

Traggo beneficio personalmente da queste norme senza notarle?

Come si sentirebbe in questo spazio una persona che non si allinea con le aspettative dominanti?

Quali piccoli cambiamenti potrebbero rendere le pratiche gialle e rosse più inclusive?

7.8 Esercizio Pratico: Quiz Finale.

1. Che cos'è l'approccio dello “spazio sicuro”?

- a) Un insieme di regole stabilite esclusivamente dal facilitatore
- b) Un accordo condiviso creato insieme per favorire il senso di sicurezza di tutti
- c) Un'attività silenziosa in cui nessuno esprime i propri bisogni
- d) Una stanza senza opinioni forti

2. Quale delle seguenti opzioni descrive meglio le norme?

- a) Opinioni personali sull'identità
- b) Regole scritte presenti solo nelle leggi
- c) Aspettative non scritte che modellano il modo in cui le persone si comportano e vengono percepite
- d) Tendenze temporanee

3. Qual è l'obiettivo della pedagogia critica delle norme?

- a) Accettare le persone “nonostante” siano diverse

- b) Evitare di parlare di identità
- c) Esaminare e ampliare le norme in modo che più persone possano sentirsi incluse
- d) Far sì che tutti si adattino alla stessa norma

4. In uno spazio sicuro, di chi è la responsabilità di far rispettare gli accordi?

- a) Solo del facilitatore
- b) Solo dei partecipanti
- c) Di tutti insieme
- d) Solo delle persone più sicure di sé

Modulo 8: Strumenti pratici e tecniche di formazione innovative per il sostegno ai giovani LGBTQIA+

8.1. Micro-esercizio pratico: Ascolto attivo per operatori giovanili

Obiettivo: esercitarsi ad ascoltare davvero e a creare uno spazio accogliente per i giovani LGBTQIA+.

Durata: 5–7 minuti

Istruzioni: dividere i partecipanti in coppie. Una persona è chi parla, l'altra chi ascolta. Chi parla racconta per 2–3 minuti un'esperienza personale o una situazione (può essere legata al mondo LGBTQIA+). Chi ascolta si concentra completamente su chi parla, senza interrompere, giudicare o dare consigli. Utilizzate brevi frasi di riflessione: “Ti capisco...”, “Sembra che tu ti sia sentito...”, “Deve essere stata dura.” Scambiatevi i ruoli: ripetete l'esercizio con l'altro partner.

Debriefing: ogni coppia condivide le proprie riflessioni: 1) come ci si è sentiti ad essere ascoltati e 2) cosa li ha aiutati a rimanere presenti ed empatici.

8.2. Il Disegno Segreto

Obiettivo: esercitarsi a comunicare in modo chiaro, preciso e attivo, concentrandosi sul dare e ricevere istruzioni senza fare supposizioni o tirare a indovinare.

Durata: 10 minuti per disegno

Istruzioni: i partecipanti lavorano in coppia. Una persona (il “Descritore”) riceve una scheda su cui è scritto il nome di un oggetto di uso quotidiano (ad es. “tavolino”). L'altra persona (il Disegnatore) ha un foglio di carta bianco e una penna o una matita. L'obiettivo è che il Disegnatore disegni l'oggetto che il Descritore descriverà, basandosi esclusivamente sulla comunicazione verbale. Il Disegnatore non deve vedere il disegno.

Il ruolo del Descritore: senza dire il nome dell'oggetto o di alcuna sua parte, descrivere l'oggetto passo dopo passo in modo che il Disegnatore possa realizzare un disegno accurato. Concentrati su istruzioni chiare e dettagliate riguardo a forme, dimensioni, posizioni e relazioni tra le parti dell'oggetto. Evita di usare etichette o di nominare direttamente l'oggetto; descrivine invece le caratteristiche visivamente o spazialmente. Incoraggia il disegnatore a porre domande chiarificatrici se necessario.

Il ruolo del Disegnatore: disegna esattamente ciò che viene descritto, ponendo domande di chiarimento solo per comprendere meglio le istruzioni. (ad es., “Quanto deve essere lunga questa linea?” o “Dove devo posizionare questa forma?”).

Debriefing: una volta completato il disegno, la coppia rivela l'oggetto e confronta il disegno con l'oggetto reale o con un'immagine.

8.3. Cerchio di gruppo: Presenza Condivisa

Obiettivo: Sostengo collettivo, sicurezza comunitaria

Tempo: 20-30 minuti

Istruzioni:

Sedersi in Cerchio. Stabilire accordi (riservatezza, opzione di “passo”, rispetto).

Stimolo: “Qualcosa che mi aiuta a sentire supporto quando sono in difficoltà è...”

Parla una persona alla volta: niente risposte o conversazioni incrociate.

Debriefing:

Che sensazione ha dato l'ascolto collettivo?

Come si potrebbe adattare a classi e gruppi giovanili?

8.4. Utilizzare Linguaggio a supporto dell'Autonomia:

Obiettivo: Formare gli operatori giovanili e i professionisti a riformulare le istruzioni o le direttive utilizzando un linguaggio che lasci spazio alle scelte e favorisca l'autonomia.

Durata: 10 min

Istruzioni: Creare un elenco di frasi comunemente usate nel lavoro con i giovani che hanno un tono direttivo (ad es. “Siediti”, “Devi unirti al gruppo”, “Dicci quali sono i tuoi pronomi”). A coppie o in piccoli gruppi, sfidare gli operatori a riscrivere ogni frase in un'alternativa basata sulla scelta.

Debriefing: Condividere e discutere quali versioni sembrano più rispettose o valorizzanti.

8.5. La pratica di riparazione

Obiettivo: illustrare e insegnare ai giovani a riconoscere le reazioni invalidanti nelle interazioni. Come segnalarle e comunicare quando si verificano. Come correggerle quando sono loro stessi a interrompere o a sminuire qualcun altro.

Durata: 20 minuti

Istruzioni: simulare una situazione in cui una persona, involontariamente, interrompe, sminuisce o fraintende.

Allenare l'abilità di riparazione:

Nominare il motivo di rottura (affermazioni invalidanti o interruzioni)

Comunicarlo in modo rispettoso quando succede

Invitare alla correzione

Esempio di riparazione:

“Mi rendo conto di averti interrotto troppo in fretta. Mi dispiace. Puoi aiutarmi a capire cosa stavi cercando di dire?”

“Interrompermi nel bel mezzo di una frase mi rende difficile finire il mio pensiero e mi fa perdere il filo di ciò che sto dicendo. Potresti per favore provare ad aspettare che finisca la frase prima di parlare?”

Debrief:

Cosa ha reso la riparazione più facile o più complessa?

Come potrebbe la riparazione costruire sicurezza con la gioventù?

Riassunto

Il Manuale per formatori di Proud Ambassadors è stato elaborato come guida pratica per facilitare lo svolgimento del programma formativo di Proud Ambassadors e per rafforzare le competenze di operatori giovanili, educatori, formatori e professionisti che lavorano con i giovani in tutta Europa. Il manuale integra il Manuale di Proud Ambassadors e fornisce ai formatori schemi didattici strutturati, nozioni teoriche di base, indicazioni per la conduzione delle sessioni ed esercizi pratici pensati per promuovere ambienti inclusivi e di sostegno per i giovani LGBTQIA+.

Attraverso otto moduli, il programma di formazione affronta aree chiave essenziali per comprendere e sostenere i giovani LGBTQIA+. Queste includono conoscenze di base sulle identità e la terminologia LGBTQIA+, il riconoscimento della non accettazione e della discriminazione, le sfide relative alla salute mentale e le tecniche di rafforzamento della resilienza, la comunicazione inclusiva e il linguaggio anti-pregiudizio, lo sviluppo di luoghi di lavoro inclusivi, i quadri giuridici e i diritti in Europa, la creazione di spazi sicuri e inclusivi e l'applicazione di strumenti pratici e tecniche di formazione innovative per il sostegno ai giovani.

Il programma didattico pone l'accento su approcci di apprendimento partecipativo che incoraggiano la riflessione, il dialogo e la condivisione di esperienze professionali tra i partecipanti. Combinando approfondimenti teorici ed esercizi interattivi, il programma mira a rafforzare le conoscenze, l'empatia e le competenze pratiche dei partecipanti. I formatori sono incoraggiati a facilitare le discussioni in un ambiente rispettoso e aperto, in cui i partecipanti possano riflettere in modo critico su norme, pregiudizi e pratiche professionali.

Un messaggio centrale durante tutta la formazione è che sostenere i giovani LGBTQIA+ richiede sia consapevolezza che azione. Un linguaggio inclusivo, spazi sicuri, approcci informati sul trauma e relazioni di sostegno possono migliorare significativamente il benessere e il senso di appartenenza dei giovani. Gli operatori giovanili, gli educatori e i professionisti svolgono un ruolo cruciale nel riconoscere le sfide, promuovere l'accettazione e agire come alleati che sostengono l'uguaglianza e l'inclusione.

Infine, il programma di formazione Proud Ambassadors mira a contribuire alla creazione di comunità più forti e inclusive in tutta Europa, dove la diversità sia rispettata e i giovani si sentano in grado di esprimere la propria identità in modo sicuro e autentico. Applicando le conoscenze e gli strumenti presentati in questo manuale, i formatori e i partecipanti possono sostenere cambiamenti significativi nel lavoro con i giovani, nell'istruzione e nei contesti comunitari, contribuendo a promuovere ambienti in cui i giovani LGBTQIA+ possano prosperare.