



Co-funded by
the European Union



FLAIR

4 inclusion

TOOLKIT *for educators*

Guida per l'inclusione LGBTQAI+



TAVOLA DEI CONTENUTI

1 INTRODUZIONE

2 VISUAL STORYTELLING E
DIVERSITY MANAGEMENT

3 QUADRO LEGISLATIVO

4 DIVERSITY MANAGEMENT

5 RELAZIONI DELLA COMUNITA'
LGBTQ+ CON ISTITUZIONI;
FAMIGLIA E SCUOLA

6 CONCLUSIONI



INTRODUZIONE

Il tema dei diritti e dell'inclusione LGBTQ+ rappresenta una delle sfide più significative nel campo dei diritti umani e delle politiche sociali odierni. Questo toolkit mira a fornire un'analisi completa della situazione attuale nei contesti legali, sociali e culturali di tre paesi europei: Romania, Italia e Malta. Oltre a esaminare gli aspetti legislativi e sociali, il toolkit sottolinea l'importanza della narrazione visiva come potente strumento per promuovere l'inclusione e la comprensione. Sfruttando il linguaggio universale ed emozionale di immagini, video e narrazioni visive, la narrazione visiva può abbattere le barriere, promuovere l'empatia e dare voce alle comunità emarginate. Questo approccio non solo aiuta a educare e sensibilizzare sulle problematiche LGBTQ+, ma funge anche da modo efficace per coinvolgere diversi pubblici e promuovere una cultura di rispetto e accettazione.



VISUAL STORYTELLING E DIVERSITY MANAGEMENT



INTRODUZIONE AL VISUAL STORYTELLING

Introduzione al Visual Storytelling

Con il termine Visual storytelling si indica quel processo di costruzione ed organizzazione della “narrazione di un racconto” che fa uso di elementi visivi come mezzo comunicativo. Tra gli elementi che possono essere utilizzati vi sono immagini, disegni, grafici, animazioni o video che hanno lo scopo di narrare una storia interessante per coloro che la guardano. Ciò che il Visual storytelling si propone è di sfruttare il potere che le immagini hanno nella creazione di storie ad alto contenuto immersivo, che permettano quindi di coinvolgere chi guarda ad un livello più profondo, veicolando un’esperienza in grado di creare immedesimazione ed empatia. Il Visual storytelling si basa quindi proprio sull’esperienza immersiva: l’unione armonica tra immagini e testo è in grado di destare attenzione, rafforzando il messaggio e migliorando l’assimilazione del ricordo di quanto osservato.

Le narrazioni accompagnate da immagini, infatti, grazie alla loro struttura hanno la capacità di dare un senso a ciò che si guarda, evidenziando le connessioni tra gli avvenimenti così da essere facilmente interiorizzate.

Questo avviene perché la comunicazione visiva è immediata, comprensibile ed efficace: il cervello umano elabora le informazioni visive 60 mila volte più velocemente rispetto alle informazioni testuali, mentre impiega solo 13 millisecondi per elaborare un’immagine. Inoltre, il 90% delle informazioni trasmesse al nostro cervello è di tipo visivo. I contenuti visuali funzionano proprio perché sono immediati, emozionanti, evocativi, coinvolgenti e in grado di smuovere la parte più profonda dell’essere umano.

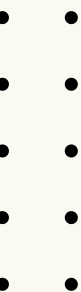
Un altro vantaggio di comunicare tramite immagini è la durata del ricordo: dopo tre giorni riusciamo a ricordare il 10% delle informazioni contenute in un testo, ma se vengono abbinate a un’immagine la percentuale sale a 65%.

In definitiva dunque, il Visual storytelling richiede la conoscenza e l’applicazione di specifiche regole operative per poter creare racconti visuali. In sostanza:

- **il visual storytelling favorisce una maggiore velocità di apprendimento;**
- **con il visual storytelling si può ottenere un engagement maggiore, in quanto più evocativo grazie al suo linguaggio “universale”**

INTRODUZIONE AL VISUAL STORYTELLING

- Per le sue caratteristiche, quindi, il visual storytelling:
 - Cattura l'attenzione e coinvolge emotivamente: lo spettatore si identifica con i protagonisti, le storie, le situazioni raccontate nel video. Questo perché una buona storia è costruita su elementi che richiamano situazioni, emozioni, desideri, meccanismi problema - crisi - soluzione che il pubblico può riconoscere ed interpretare come più vicini.
 - Veicola valori, motivazioni, significati: quando si decide di raccontare un aspetto della propria esperienza/vita/contesto attraverso un video storytelling, lo si fa per trasmettere un messaggio che permetta agli altri di identificarsi e comprendere.
 - Offre contenuti facili da memorizzare e assimilare. Un video che colpisce, attira l'attenzione o, semplicemente, racconta una storia efficace, è facile da ricordare. In più, sviluppa un collegamento immediato con ciò che si vuole veicolare.
 - Spesso, anche se non sempre, mostra attraverso le immagini e non descrive. È il principio narrativo classico dello "Show, don't tell", che coinvolge lo spettatore spingendolo a formarsi un suo punto di vista sulle immagini.
 - ha un approccio narrativo che risulta più familiare e incontra meno resistenze da parte della platea, specialmente se composta da Millennials;
 - offre un accesso semplificato a concetti astratti e messaggi particolarmente significativi, grazie al supporto di immagini e video;
 - crea un notevole grado di coinvolgimento e, conseguentemente, rafforza la motivazione e l'impegno da parte dei discenti;
 - stimola la creazione di nuove storie, favorendo lo scambio collaborativo delle conoscenze, il confronto critico e la ricerca di nuove interpretazioni.



INTRODUZIONE AL VISUAL STORYTELLING

Storytelling Visivo per Promuovere l'Inclusione

Lo storytelling visivo è una forma di comunicazione che utilizza immagini, grafiche, video e altri elementi visivi per raccontare una storia o trasmettere un messaggio. Questa modalità di comunicazione ha acquisito un'importanza crescente nel contesto dell'inclusione sociale e culturale, poiché può abbattere le barriere linguistiche, promuovere la comprensione interculturale e dare voce a gruppi emarginati o sotto-rappresentati. L'inclusione è il principio che garantisce che tutte le persone, indipendentemente dalle loro differenze (genere, razza, abilità, religione, orientamento sessuale o classe sociale), siano pienamente coinvolte e partecipino alla vita sociale.

In questo contesto, lo storytelling visivo è uno strumento potente per promuovere l'inclusione in diversi ambiti, come l'istruzione, il lavoro e la società nel suo complesso.

Abbattimento delle Barriere Linguistiche

Uno dei principali vantaggi dello storytelling visivo è la sua capacità di comunicare oltre le parole. Mentre le parole possono limitare la comprensione ai parlanti di una particolare lingua, le immagini e i video hanno un potere universale. Un'immagine può trasmettere emozioni, contesto e significati profondi senza l'uso del linguaggio verbale. Questo è particolarmente utile in contesti multiculturali, dove le persone con diversi background linguistici possono interpretare le immagini in modo più intuitivo rispetto ai testi scritti.

Ad esempio, nelle campagne di sensibilizzazione sui diritti umani o sul cambiamento climatico, l'uso di immagini potenti può parlare a persone provenienti da diversi paesi e culture, trasmettendo un messaggio condiviso. In un mondo globalizzato, dove la migrazione e la mobilità internazionale sono sempre più comuni, utilizzare immagini che superano le barriere linguistiche diventa un veicolo essenziale per includere tutti nel dibattito pubblico.

INTRODUZIONE AL VISUAL STORYTELLING

Promuovere la Comprensione Interculturale

La narrazione visiva può anche facilitare la comprensione interculturale rappresentando diverse culture, storie e prospettive in modo rispettoso e autentico. Spesso, i media tradizionali tendono a rappresentare gruppi etnici e culturali attraverso stereotipi o pregiudizi, contribuendo a divisioni e malintesi. Al contrario, raccontare visivamente le storie di diverse comunità offre l'opportunità di presentare le loro esperienze e realtà da una prospettiva interna, umanizzando i soggetti e promuovendo l'empatia. Nei contesti educativi, l'inclusione di narrazioni visive che rappresentano la diversità culturale, le storie di migrazione e le tradizioni indigene può aiutare gli studenti a sviluppare una maggiore consapevolezza e rispetto per l'altro. Documentari visivi, animazioni o rappresentazioni artistiche che mostrano la vita quotidiana di persone provenienti da diversi contesti sono strumenti preziosi per abbattere i pregiudizi e costruire ponti tra diverse culture.

Dare Voce alle Comunità Marginalizzate

La narrazione visiva offre anche una piattaforma per le comunità marginalizzate, che spesso non hanno accesso ai mezzi tradizionali per raccontare le loro storie. Attraverso immagini e video, le persone possono condividere le loro esperienze di vita, superando le barriere create dalle disuguaglianze di potere e accesso ai media. Questo può aiutare a mettere in discussione le narrazioni dominanti e a dare voce a coloro che sono stati storicamente esclusi dal discorso pubblico. Un esempio efficace è l'uso della narrazione visiva nel movimento per i diritti delle persone con disabilità. Spesso, i media mainstream ignorano o rappresentano in modo errato le esperienze delle persone con disabilità, concentrandosi solo sugli aspetti limitanti delle loro vite. Tuttavia, attraverso progetti visivi creati da e per persone con disabilità, è possibile ritrarre una visione più completa, autentica e rispettosa delle loro vite, evidenziando la loro forza, resilienza e unicità. Questo non solo promuove una maggiore comprensione, ma contribuisce anche a una società più inclusiva, in cui le differenze sono celebrate piuttosto che ignorate.

INTRODUZIONE AL VISUAL STORYTELLING

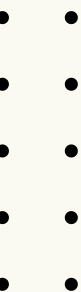
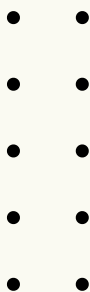
Inclusione nel Mondo del Lavoro

Nel mondo del lavoro, il visual storytelling può svolgere un ruolo importante nella promozione dell'inclusione. Nelle aziende e nelle organizzazioni, l'uso di immagini, video e infografiche può essere un modo efficace per educare i dipendenti sui temi della diversità e dell'inclusione.

Ad esempio, video interattivi o cortometraggi documentari possono sensibilizzare i dipendenti sugli ostacoli affrontati dalle persone appartenenti a gruppi minoritari, incoraggiando così la creazione di un ambiente lavorativo più equo e accogliente.

Inoltre, il visual storytelling può essere utilizzato per promuovere politiche di inclusione all'interno delle organizzazioni, rendendo visibili le iniziative che mirano a rendere il luogo di lavoro più diversificato e inclusivo. Una rappresentazione visiva efficace può aiutare a trasmettere l'importanza dell'inclusione non solo come valore etico, ma anche come fattore che porta concreti benefici in termini di innovazione, creatività e produttività.

In conclusione, il visual storytelling è uno strumento potente per promuovere l'inclusione, poiché supera le barriere linguistiche, facilita la comprensione interculturale e fornisce una piattaforma per raccontare storie che altrimenti rimarrebbero inascoltate. In un mondo sempre più interconnesso e diversificato, la capacità di raccontare storie attraverso immagini e video può contribuire a creare una società più empatica, equa e inclusiva, dove tutte le voci, indipendentemente dalla loro origine o status, possano essere ascoltate e rispettate.



Case study

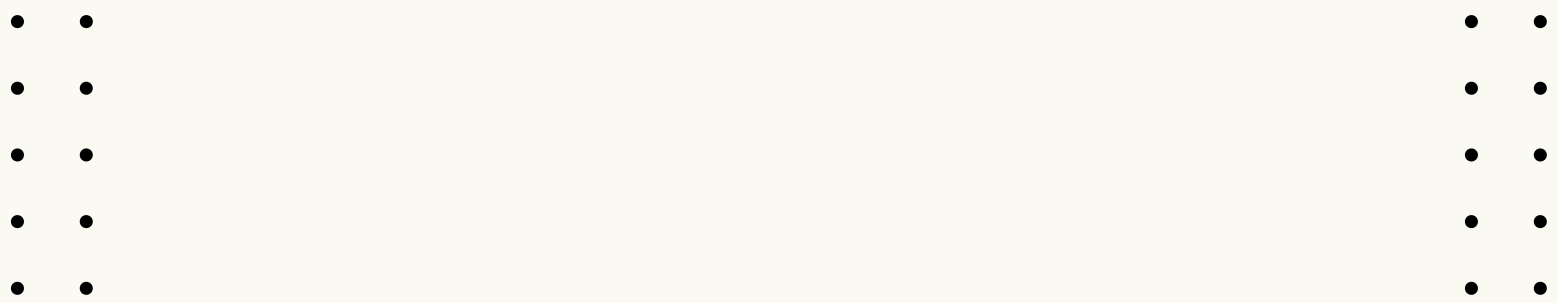
The case study is a social research method that is particularly suitable for dealing with complexity, analyzing systems of relationships, and studying unique and unrepeatable cases: it simultaneously employs a plurality of both qualitative and quantitative social research techniques. It is also a method that lends itself well to classroom presentation and allows for the initiation of a discussion on the specific subject matter. Through the Case Study, it is therefore possible to analyze successful Visual Storytelling cases.

Examples of successful Visual Storytelling: Visual Storytelling in Marketing

A successful visual storytelling can be exemplified by the video made by Huawei in 2018. Created to promote the launch of a new smartphone model, the commercial, through a story featuring a small alien and a young teenager, showcases the full potential of the new device. The story focuses and revolves around the theme of ‘choice’. As the concluding tagline reads: ‘It’s in your hand’, meaning ‘The choice is yours’.

The human protagonist, in fact, after meeting the little alien in the woods, takes a photograph as his first reaction. A flashforward is then triggered, in which the boy imagines everything that might happen to the little alien if its presence were revealed to the world. He then chooses to delete the photo and walk away.

The video is also a good example of a narrative that develops solely through images and little else. It seems to directly challenge the viewer by asking, ‘And you, what would you have done?’. Full video here: https://youtu.be/_m3PIkZW6o8

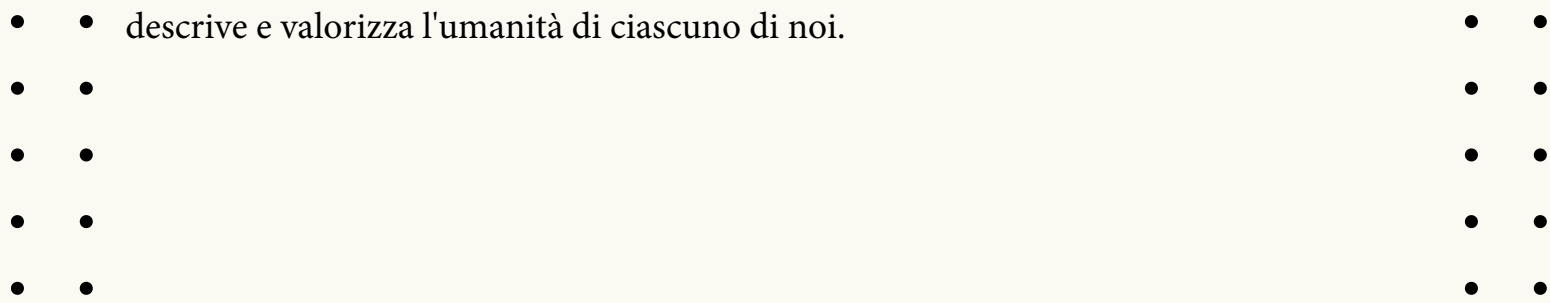


Case study

Esempi di Visual Storytelling di successo: Visual Storytelling per la Narrazione della Realtà Sociale

Nel 2010, il fotografo Brandon Stanton decise di rivoluzionare il genere della letteratura di viaggio sviluppando un progetto su New York, una città traboccante di strade, quartieri e persone. Per creare un censimento fotografico di tutti gli abitanti della città, raccolse centinaia di testimonianze - comprese immagini e dichiarazioni - da coloro che incontrava. Iniziò così a porre a uomini, donne, bambini e anziani una o due domande sul loro passato o sul loro futuro.

Si trattava di domande semplici ma significative: cosa volevano diventare da grandi, o quale fosse stato il momento più triste delle loro vite. Le reazioni e le risposte degli intervistati compongono il libro, che ha circa quattrocento pagine. "Humans of New York: storie": lo stesso titolo del libro fotografico racchiude il senso della ricerca dell'autore, che ha ammesso di voler mostrare le immagini e le storie di coloro che "stanno cercando di realizzare o stanno vivendo il sogno americano". Man mano che la raccolta di ritratti e interviste si riempiva, divenne chiaro che contenerle tutte in un solo libro non sarebbe stato sufficiente. Stanton decise quindi di inserire le varie testimonianze e fotografie raccolte all'interno di www.humansofnewyork.com. Il progetto raccolse infine oltre 20 milioni di follower. Il progetto dell'autore è in continua evoluzione: cinque anni fa decise di estendere la sua ricerca da New York a venti altri paesi nel mondo, e oggi il sito è traboccante di episodi e storie fotografiche di persone dal Messico all'Ucraina, dal Congo al Vietnam, dall'India all'Iraq. Durante la pandemia di COVID-19, Stanton decise per la prima volta di smettere di cercare storie e di lasciarle venire a lui: chiese a tutti i suoi follower di narrare le loro "storie più straordinarie, per ispirare le persone durante la crisi", credendo che potesse essere utile leggere di "memorie di una vita normale, di una felicità normale, di un amore normale". Questo è un esempio di come, attraverso il visual storytelling, sia possibile connettere, emozionare, coinvolgere migliaia di persone in un unico progetto, che racconta, descrive e valorizza l'umanità di ciascuno di noi.



Case study

L'analisi di un caso studio richiede un approccio sistematico per esaminare i dati raccolti e trarre conclusioni significative. Di seguito sono riportati i passaggi per elaborarlo all'interno di un'aula:

1. Comprendere il contesto/problema

- Rileggere il caso di studio: Prima di iniziare l'analisi, è necessario comprendere appieno il contesto del caso. Qual è il problema principale? Quali sono le circostanze, gli attori coinvolti e gli obiettivi?
- Identificare la domanda di ricerca: Determinare la domanda chiave o l'obiettivo dello studio. Questo vi guiderà nel corso dell'analisi.

2. Organizzare i dati

Raccogliere i fatti: Classificare i dati raccolti durante lo studio di caso. Ad esempio, suddividere le informazioni in categorie quali dati finanziari, dati operativi, dati comportamentali, ecc.

Creare un diagramma o un modello: Spesso è utile creare un diagramma, una matrice o una mappa mentale per visualizzare le relazioni tra i vari elementi del caso.

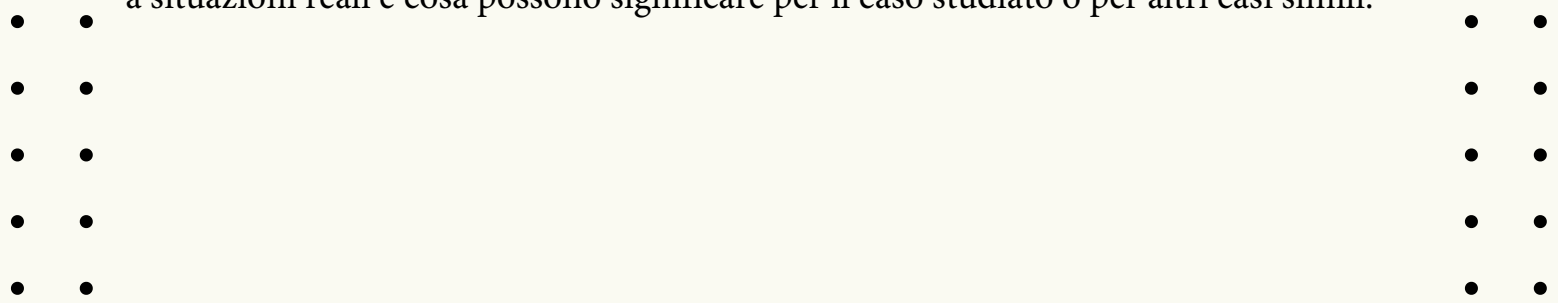
3. Identificare temi e modelli

Cercare modelli: Analizzate i dati per identificare temi ricorrenti o schemi ripetuti. Possono emergere dinamiche che a prima vista non erano evidenti. Contrasti e divergenze: Cercate anche dissonanze o divergenze che potrebbero indicare aree problematiche o opportunità di miglioramento.

4. Applicare teorie o modelli concettuali

Confronto con le teorie esistenti: Valuta il rapporto tra il caso in esame e le teorie o i modelli del settore.

Identificare le implicazioni pratiche: Considera come i risultati possono essere correlati a situazioni reali e cosa possono significare per il caso studiato o per altri casi simili.



Case study

5. Decomporre cause ed effetti

Causa-effetto: Analizza il legame tra le azioni intraprese nel caso e i risultati ottenuti. Identifica le principali cause di problemi o successi. Identifica i fattori chiave: Cerca di isolare i fattori che hanno avuto un impatto significativo sugli eventi. Quali decisioni o azioni hanno portato a determinati risultati?

6. Valutazione critica

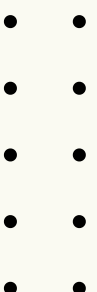
Punti di forza e di debolezza: Identificare i punti di forza e di debolezza del caso. Cosa è stato fatto bene? Dove ci sono state lacune? **Opportunità e minacce:** Esaminate le opportunità che il caso presenta e le possibili minacce o rischi. Se state analizzando un'azienda, valutate anche le condizioni del mercato o della concorrenza.

7. Confronto con altri casi

Benchmarking: Confrontare i risultati del caso di studio con quelli di casi simili per vedere se emergono somiglianze o differenze. Questo può aiutare a trarre conclusioni più solide o a comprendere meglio il caso in questione.

8. Trarre conclusioni

Rispondere alla domanda di ricerca: Una volta analizzati i dati, rispondere alla domanda di ricerca principale. Le conclusioni devono essere supportate dai fatti e dai modelli identificati. **Raccomandazioni:** Fornire raccomandazioni pratiche basate sull'analisi. Quali cambiamenti si potrebbero attuare per migliorare la situazione? Cosa si potrebbe fare di diverso in futuro?



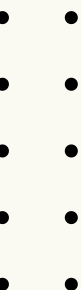
Case study

9. Sintesi e comunicazione

- Presentazione dei risultati: Infine, presentate i risultati in modo chiaro e strutturato. Organizzate l'analisi in modo che segua una logica coerente e sostenga la vostra argomentazione.

Strumenti utili per l'analisi:

- **Analisi SWOT:** Valuta i punti di forza, le debolezze, le opportunità e le minacce.
- **Analisi PESTEL:** Considera i fattori politici, economici, sociali, tecnologici, ambientali e legali.
- **Analisi delle cinque forze di Porter:** Valuta il livello di concorrenza in un settore.
- **Modelli decisionali:** Utilizza il modello decisionale di Vroom-Yetton o il modello di leadership situazionale



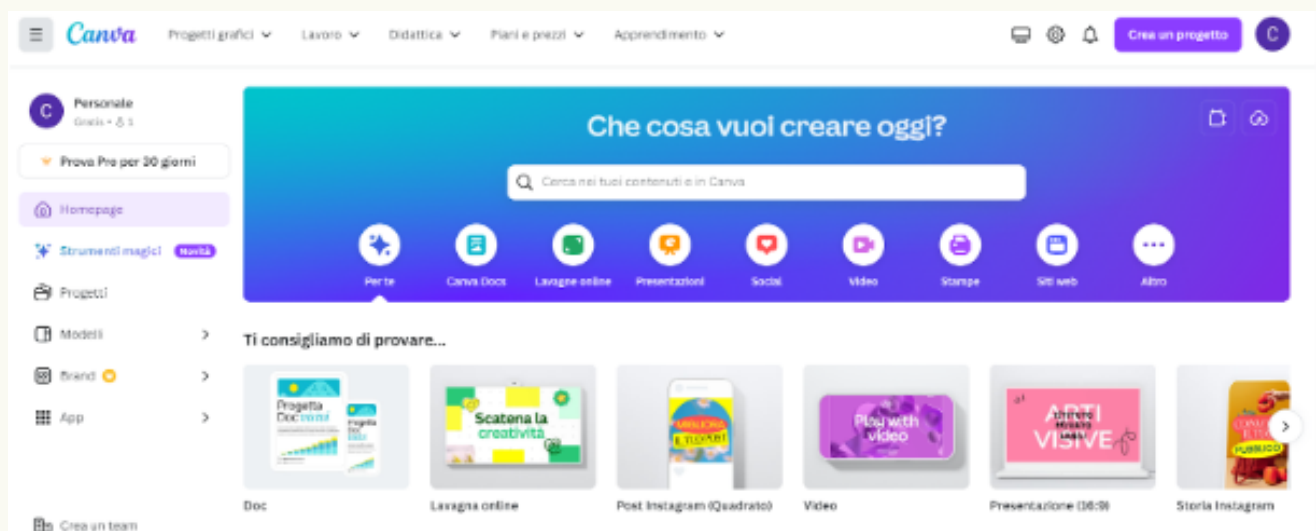
STRUMENTI PER IL VISUAL STORYTELLING

Questo modulo si occuperà principalmente di tutti gli strumenti informatici e i software per la narrazione visiva di vario tipo.

Questo modulo esaminerà due tipi di elementi visivi per il visual storytelling: le fotografie (o immagini) e i video.

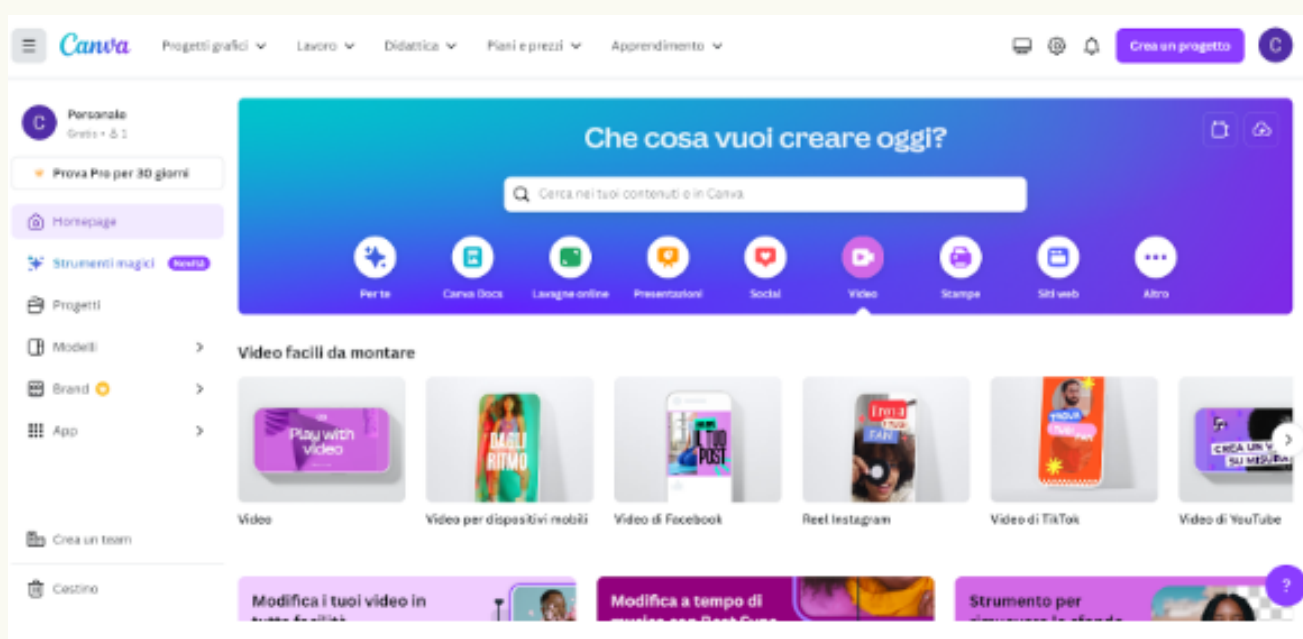
Canva

Canva è uno strumento semplice e gratuito per produrre grafici e video di vario tipo e per vari scopi. Offre la possibilità di creare un'ampia gamma di contenuti di natura grafica, dalla creazione di curriculum dal design accattivante al montaggio di video. Il sito web ufficiale è accessibile tramite il seguente link: <https://www.canva.com/>. La navigazione dello strumento è molto semplice e intuitiva.

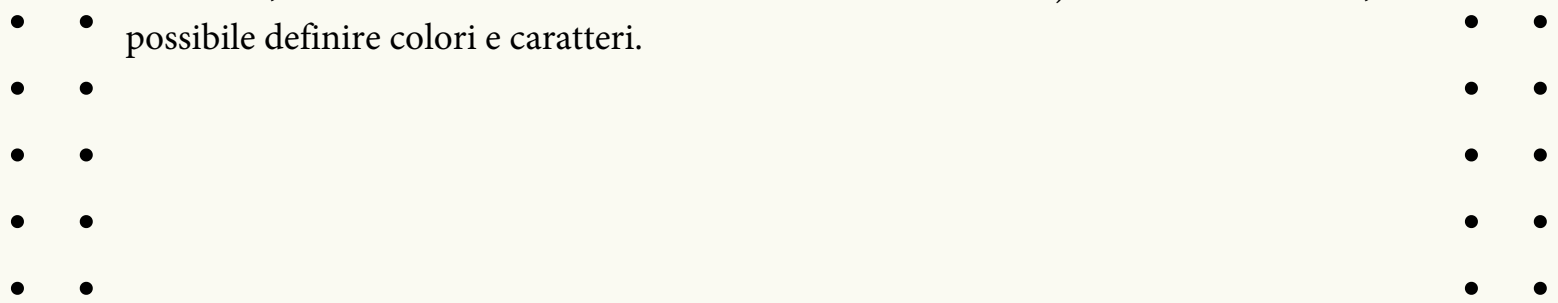


STRUMENTI PER IL VISUAL STORYTELLING

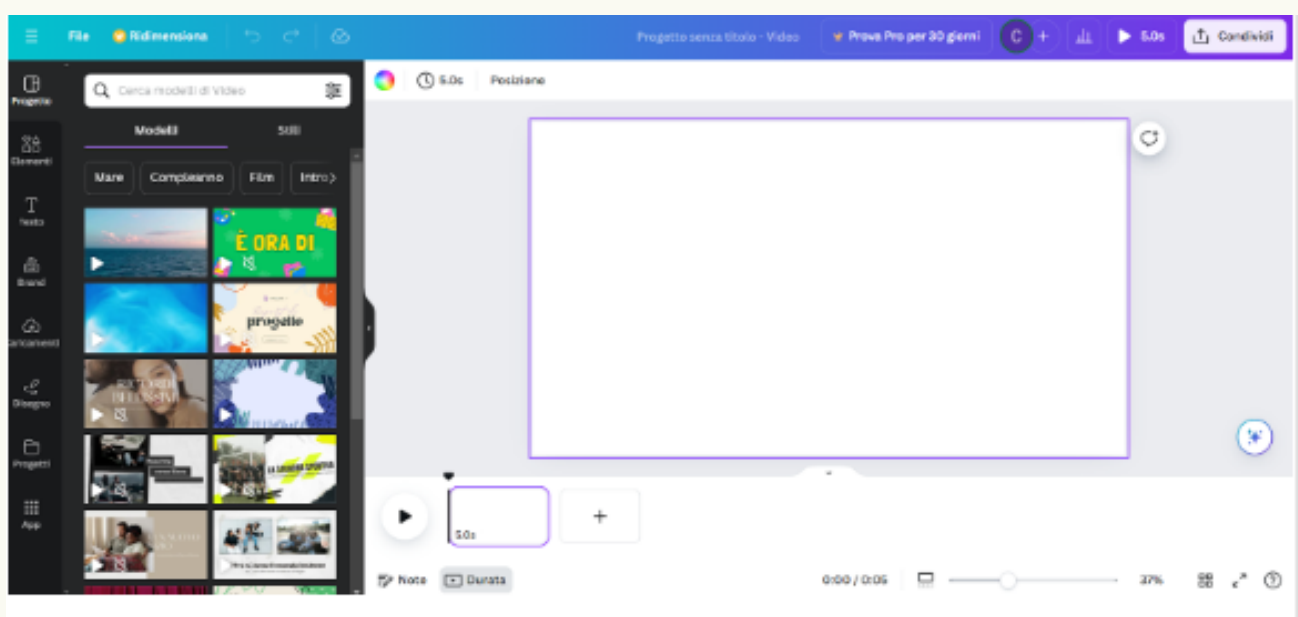
Dalla schermata iniziale è possibile vedere tutte le principali funzionalità dello strumento. Le caratteristiche più interessanti per il Visual Storytelling sono 2: l'editor (video e immagini) e la funzione di collage di foto. È possibile muoversi all'interno dello strumento sia attraverso i menu a sinistra e in alto, sia attraverso il menu di suggerimenti al centro dello schermo.



Una volta selezionato il tipo di contenuto da creare, si aprirà un “Progetto”. Utilizzando il menu laterale, sarà possibile inserire diversi tipi di contenuti, da elementi grafici a contenuti testuali. Selezionando i Modelli, sarà possibile definire il modo in cui si desidera presentare il contenuto (velocità di riproduzione, spazialità, organizzazione dei contenuti, eventuale inserimento di audio nel caso di video). Selezionando Stili, sarà possibile definire colori e caratteri.



STRUMENTI PER IL VISUAL STORYTELLING



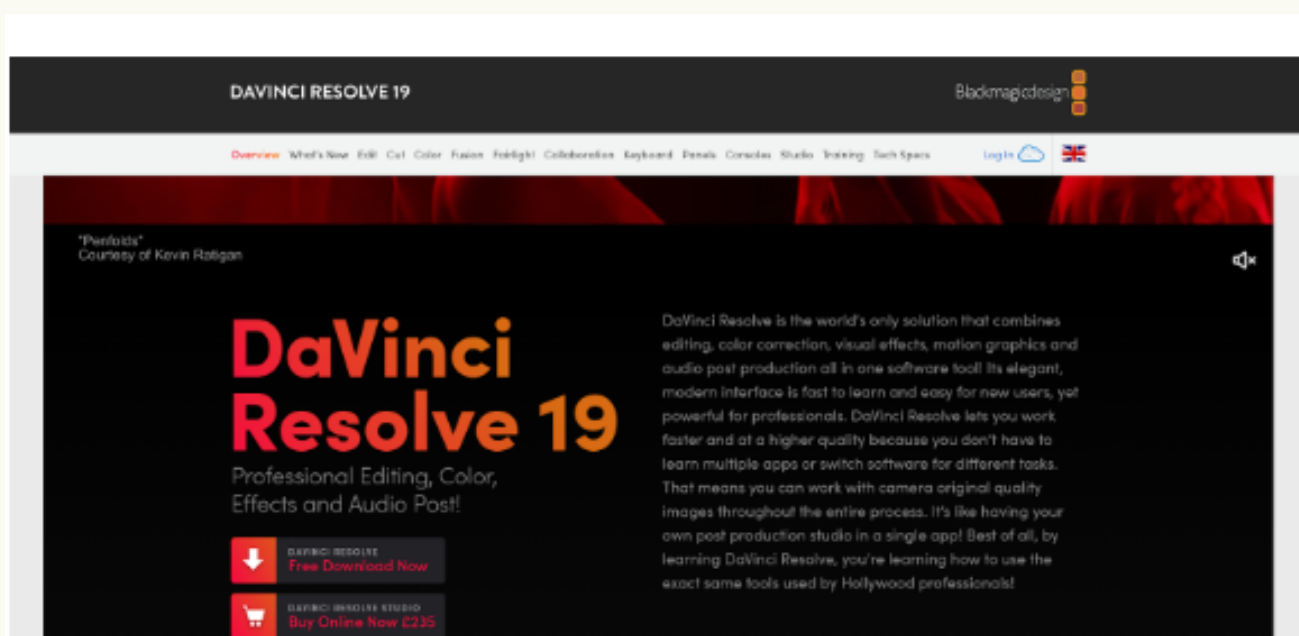
Una volta selezionato il tipo di contenuto da creare, si aprirà un “Progetto”. Utilizzando il menu laterale, sarà possibile inserire diversi tipi di contenuti, da elementi grafici a contenuti testuali. Selezionando Modelli, sarà possibile definire il modo in cui si desidera presentare il contenuto (velocità di riproduzione, spazialità).



STRUMENTI PER IL VISUAL STORYTELLING

DaVinci Resolve 19

Applicazione disponibile in diverse lingue, Davinci Resolve è una valida alternativa per l'editing video che può essere scaricata anche in versione gratuita.



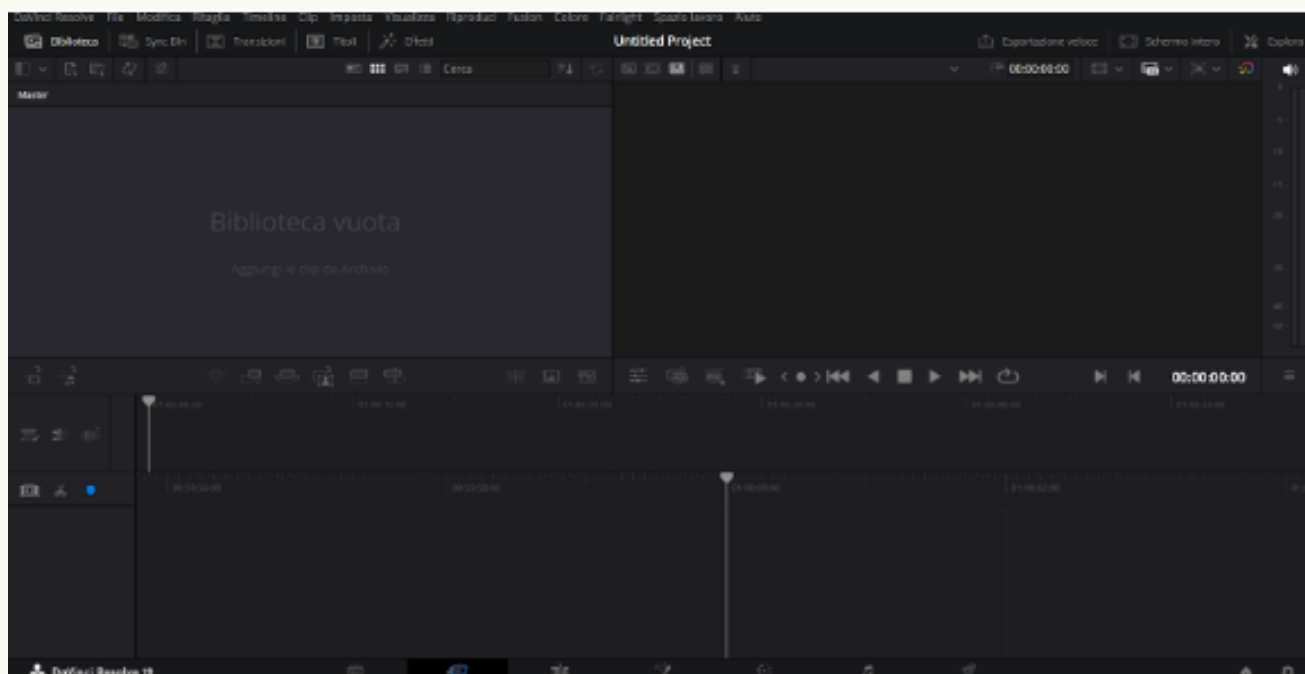
Il software offre la possibilità di utilizzare strumenti per il montaggio, la correzione del colore, gli effetti visivi, la grafica in movimento e la post-produzione audio dei video in un unico strumento.

Una volta installato il programma, si può iniziare con la gestione dei comandi. Il software consente di visualizzare le diverse caratteristiche che compongono il video, selezionando anche ogni singolo pezzo da modificare.



STRUMENTI PER IL VISUAL STORYTELLING

Le funzioni necessarie possono essere selezionate dal menu in alto. Man mano che il video viene inserito, diventa possibile scomporlo, aggiungendo musica e colonna sonora, testi e/o mixando varie parti di uno o più clip.



Una volta terminata la creazione e la modifica del video, è possibile estrarre quanto creato in diversi formati. Lo strumento fornisce già formati di base validi per YouTube, TikTok e Vimeo.



COME CREARE UN ELEMENTO DI VISUAL STORYTELLING

Per la creazione di una narrazione visiva, sia essa un'immagine, un collage di immagini o un video, ci sono delle fasi da seguire e definire. Queste fasi sono le seguenti:

- **Definire l'obiettivo.** Cosa si vuole ottenere con il visual storytelling? Ci sono diverse ragioni per utilizzare il visual storytelling: il contenuto e la forma della narrazione devono essere definiti in base all'obiettivo e al significato che si vuole dare alla narrazione. Sono i significati, veicoli di valori ed esperienze, che facilitano la comprensione, attivando la risposta emotiva negli altri e rendendo così l'esperienza "immersiva".
- **Identificare il pubblico di riferimento.** A chi vi rivolgete? Prima di costruire la storia, occorre individuare i "simboli", le parole chiave, i colori o le figure retoriche più adatte e più comprensibili per il pubblico di riferimento.
- **Costruire la narrazione.** Si tratta di immaginare la storia attraverso la quale trasmettere il messaggio al pubblico prescelto. In questa fase deve essere redatta una descrizione completa del video: soggetto, riassunto della trama, descrizione dettagliata dello svolgimento, tavola di regia scena per scena), comprese le note di regia e fotografia e le indicazioni relative (ad esempio) alla musica e alla voce fuori campo. Lo schema narrativo deve quindi essere chiaro e avere una sua coerenza.



COME CREARE UN ELEMENTO DI VISUAL STORYTELLING

- **Pianificazione delle riprese del video.** In questa fase si entra nel vivo dell'azione: una volta approvata la sceneggiatura, bisogna coordinare la macchina da presa, la scelta della location e dei ruoli, l'allestimento del set e la preparazione delle attrezzature audiovisive necessarie, se si intende realizzare un video ex novo. In questo senso, ci sono altre considerazioni e aspetti che devono necessariamente essere presi in considerazione, e sono i seguenti:

1. Concentrarsi sulla soglia di attenzione degli utenti.

L'utente medio è esposto ai social media e ai video per più di 2 ore al giorno, quindi la soglia di attenzione è bassa e dura pochi secondi. È quindi importante gestire il video in modo da invogliare l'utente a continuare la visione.

2. Importanza dei trigger emozionali.

Le emozioni sono al centro del concetto di storytelling. È infatti molto più probabile che un utente non ricordi con precisione l'immagine che ha visto, mentre ricordi perfettamente l'emozione che ha provato alla sua vista.

3. Gestione della musica.

La musica è infatti un trigger emozionale e la colonna sonora e gli effetti audio sono ciò che rende il video uno strumento di valore e di impatto.



INTEGRARE IL VISUAL STORYTELLING CON IL DIVERSITY MANAGEMENT

La gestione della diversità è l'insieme delle politiche adottate da un'azienda per promuovere la diversità all'interno dell'ambiente di lavoro. Il termine diversità, in questo caso, è inteso nel modo più ampio possibile e rappresenta una sfida manageriale e culturale.

L'integrazione del visual storytelling con le politiche di diversity management può essere un modo efficace per promuovere l'inclusione e valorizzare la diversità. Di seguito verranno presentate una serie di tecniche e di input per la creazione di una storia in linea con i costrutti di base del diversity management:

1. Rappresentazione visiva della diversità

- **Inclusione di voci diverse:** Nella narrazione visiva è importante che siano rappresentate persone di etnia, sesso, orientamento sessuale, abilità fisiche e background culturali diversi. Questo aiuta a riflettere la diversa composizione della comunità.

- **Personaggi inclusivi:** L'utilizzo di immagini e personaggi che riflettono la diversità può contribuire a creare un senso di appartenenza per tutti i possibili spettatori.

2. Narrazioni autentiche

- Storie reali e autentiche: Integrare storie reali di persone che hanno vissuto esperienze uniche legate alla diversità.

Ciò può comportare la narrazione di sfide superate o di successi ottenuti grazie alla diversità, mostrando i risultati positivi a medio e lungo termine.

- Testimonianze visive: Video e immagini che mostrano le persone nelle loro attività quotidiane, evidenziando la loro unicità e contribuendo a umanizzare il concetto di diversità.

3. La narrazione visiva come strumento di formazione

- **Sensibilizzazione attraverso immagini e video:** I video che utilizzano la narrazione visiva per affrontare i temi della diversità e dell'inclusione possono rendere più efficace la comprensione di concetti astratti. Raccontare storie di discriminazione, stereotipi o microaggressioni attraverso video o fumetti può aiutare a comprendere meglio questi fenomeni.

• • - **Campagne visive:** Creare campagne visive (poster, infografiche, animazioni) che • •
• • promuovano i valori di diversità, equità e inclusione. Queste possono aumentare • •
• • costantemente la consapevolezza di questi temi. • •
• •
• •
• •

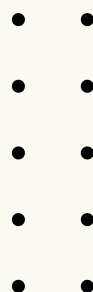
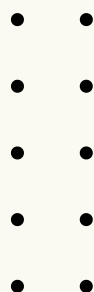
INTEGRARE IL VISUAL STORYTELLING CON IL DIVERSITY MANAGEMENT

4. Collaborazione multidisciplinare

- **Coinvolgere creativi diversi:** Il coinvolgimento di creativi con background diversi nella progettazione del visual storytelling può garantire che le storie siano autentiche e rappresentino prospettive diverse.

- **Feedback e partecipazione:** Incorporare un processo di feedback che coinvolga persone con background diversi per valutare l'efficacia e la sensibilità del visual storytelling nel migliorare le campagne sulla diversità.

Alcuni esempi di come il visual storytelling possa essere applicato ai temi dell'inclusione provengono da contesti di marketing aziendale.



INTEGRARE IL VISUAL STORYTELLING CON IL DIVERSITY MANAGEMENTI

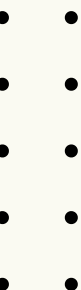
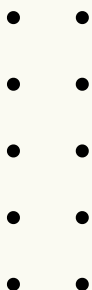
Le migliori pratiche

1. Differenze generazionali - Apple: La canzone

Nel 2014 Apple ha introdotto uno dei temi della diversità, la differenza tra generazioni. In uno spot basato sulla più classica delle pubblicità, quella per le festività natalizie, vediamo una giovane ragazza che crea un regalo per la nonna, utilizzando la tecnologia Apple per trasformare una vecchia canzone, “Our Love Is Here to Stay”, in un duetto. Mentre la nonna ascolta la canzone sul tavolo della colazione con un iPad Mini, guarda le vecchie fotografie che la nipote ha raccolto. In questo contesto, il messaggio trasmesso è che la tecnologia può avvicinare le generazioni, facendo entrare l'una nel mondo dell'altra e parlando contemporaneamente del marchio e del prodotto, anche se rimane un po' in secondo piano. Il video è disponibile al link: <https://youtu.be/N2ubgxn8aQ8>

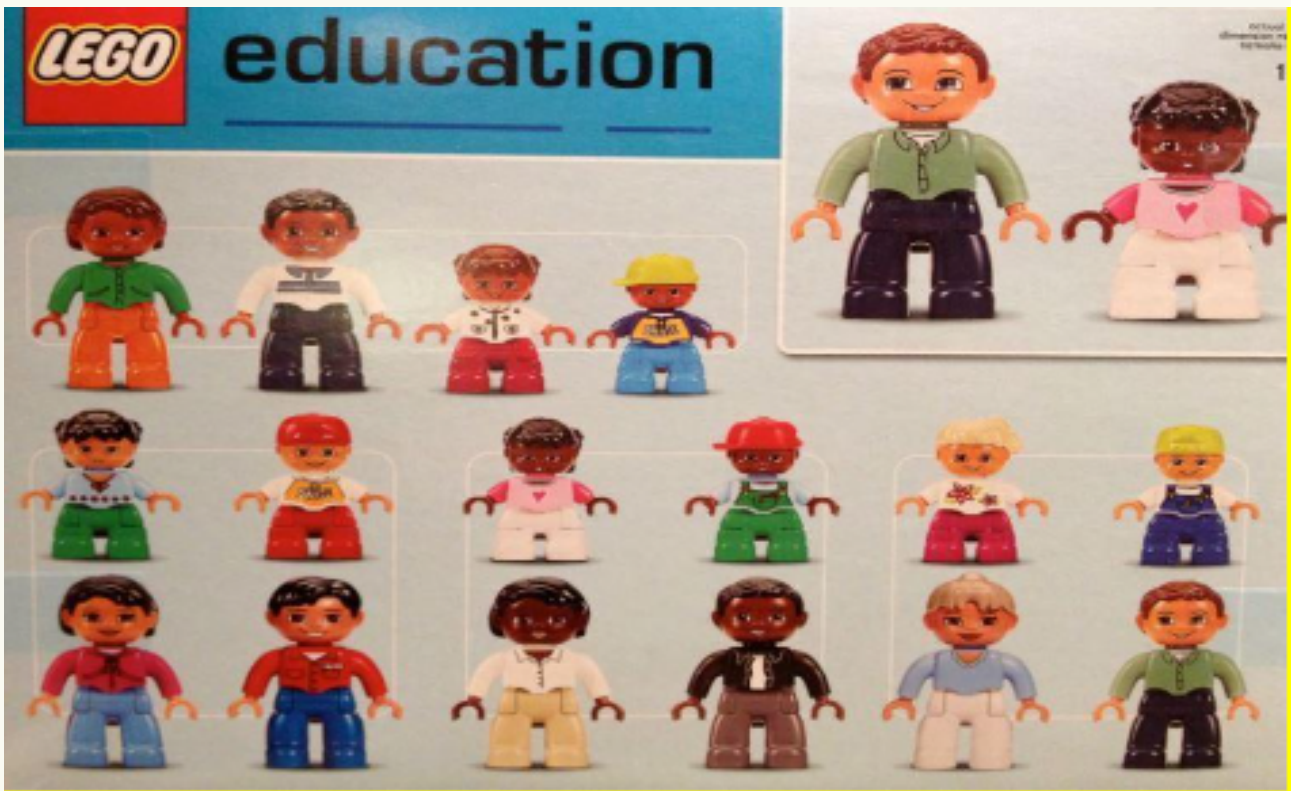
2. Disabilità - Coca-Cola e le Olimpiadi Speciali

Ogni anno migliaia di atleti, provenienti da tutto il mondo, si sfidano in una varietà di sport tra cui atletica, calcio a 5, canottaggio, ginnastica artistica, ecc. durante i Giochi Estivi Special Olympics, un evento organizzato per la prima volta nel 1968 con l'obiettivo di promuovere l'inclusione sociale tra persone con e senza disabilità intellettiva. Da oltre 20 anni, Coca-Cola contribuisce al progetto per promuovere i valori di onestà, inclusione, uguaglianza e rispetto, concentrandosi su un messaggio fondamentale: la possibilità per tutti di realizzare grandi cose.



INTEGRARE IL VISUAL STORYTELLING CON IL DIVERSITY MANAGEMENT

3. Etnia - LEGO e minifigure.



INTEGRARE IL VISUAL STORYTELLING CON IL DIVERSITY MANAGEMENT

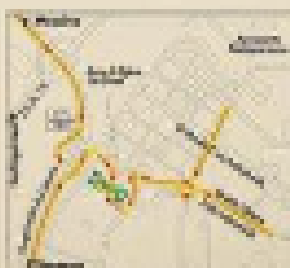
Sotto la spinta di molti gruppi per i diritti delle minoranze e dei suoi piccoli clienti, LEGO ha nel tempo introdotto una serie di personaggi di pelle scura e chiara oltre al classico giallo LEGO. Non si tratta di una vera e propria campagna, ma di un cambiamento nella produzione dei mattoncini e del Duplo (la serie dedicata ai bambini piccoli), per far sentire tutti i bambini uguali in una delle attività più impegnative e formative della loro infanzia: costruire. E proprio per costruire un mondo più inclusivo e uguale per tutti, incluso sul piano religioso, LEGO ha aggiunto personaggi specifici, rilasciando anche nuovi personaggi di pelle scura. Per il Duplo, in particolare, LEGO ha creato anche un set multiculturale affinché le famiglie possano acquistare minifigure che riflettano maggiormente il loro patrimonio etnico.

Genere - Mattel/Barbie: Papà che giocano a Barbie. La bambola più famosa al mondo si è trasformata negli ultimi anni in un marchio innovativo nella comunicazione di genere: un nuovo modello positivo per le piccole ragazze a livello globale, capace di esprimere diversità prima con il lancio nel 2016 delle nuove bambole Barbie multi-etniche, più basse o più curvy e poi con una campagna che si concentra sui papà e sull'importanza del loro ruolo nell'educazione delle figlie. Lo spot "Papà che giocano a Barbie" mostra padri di diverse etnie seduti a giocare a Barbie insieme alle loro figlie in modo naturale, ridendo, divertendosi e soprattutto mettendo da parte il concetto di severità e virilità sempre attribuito al "padre di famiglia." Una nuova rappresentazione non tanto per questa immagine quanto per il messaggio che la accompagna: "Puoi essere qualsiasi cosa." Padri che giocano ad astronauta, medico o insegnante di yoga con le loro figlie trasmettono alle piccole ragazze la sensazione che nella vita hanno la possibilità di diventare qualsiasi cosa sognino.

Orientamento Sessuale - IKEA: Siamo aperti a tutte le famiglie. "Siamo aperti a tutte le famiglie." Con questo slogan IKEA ha pubblicizzato l'apertura del suo nuovo negozio a Catania (Sicilia, Italia) qualche anno fa. Un'immagine semplice, due uomini che si tengono per mano, mentre uno di loro tiene la classica busta piena di prodotti Ikea. Semplice, immediata e senza doppi sensi, la pubblicità dell'azienda di mobili esprime il concetto importante di inclusione, accostandolo a un altro dei simboli del marchio, la famosa carta arancione, la IKEA Family, progettata appositamente per le famiglie. Per tutte le famiglie.

INTEGRARE IL VISUAL STORYTELLING CON IL DIVERSITY MANAGEMENT

**Siamo aperti
a tutte le famiglie.**



Qui di IKEA la passione propria come voi la famiglia è la cosa più importante. Sic è per questo che abbiamo pensato alla carta IKEA Member con tanti vantaggi, offerte e tutto il bello di entrare a far parte della grande famiglia IKEA. Diventare soci è facile e gratuito e potete farlo online o in negozio. Vedrete da noi vi sentirete a casa. Perché quello che desideriamo di fare è rendere più comoda la vita di ogni persona, di ogni famiglia e di ogni coppia, qualunque cosa sia.

Ora IKEA è a Catania. Siamo vicini, di casa.

IKEA CATANIA, zona industriale nord. Lun - Dom: 10 - 21

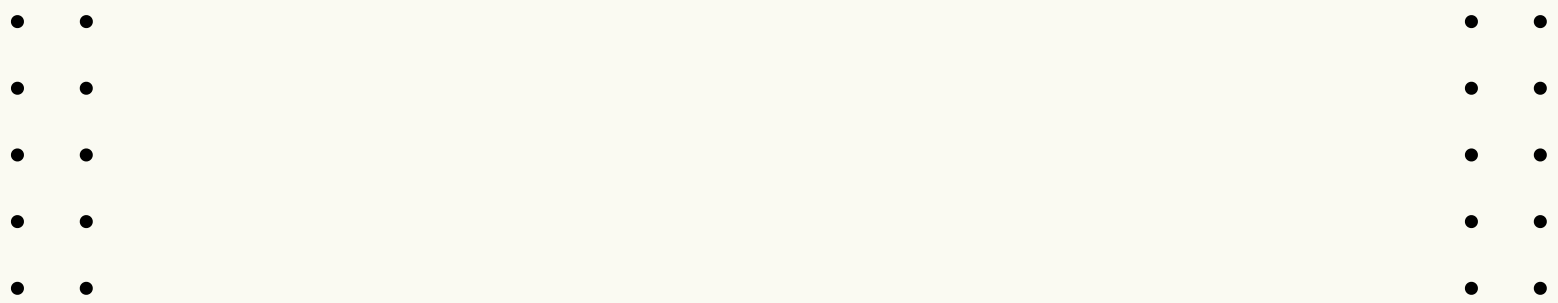


INTEGRARE IL VISUAL STORYTELLING CON IL DIVERSITY MANAGEMENT

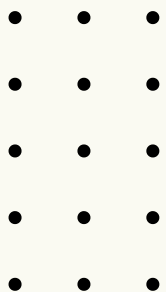
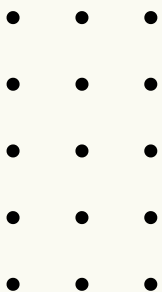
6. Religione – Coca-Cola e Ramadan

Coca-Cola ha sempre considerato inclusione, amicizia e solidarietà come valori fondamentali del marchio. Con l'ultimo spot trasmesso sul canale Facebook di Coca-Cola Netherland per il Ramadan, ha trasmesso un messaggio che ha un profondo impatto sulla società odierna, dove il bisogno di inclusione e la paura della diversità continuano a coesistere a molti livelli. Un video commovente, dedicato ai musulmani di tutto il mondo che osservano il Ramadan, la pratica islamica del digiuno. Il marchio è riuscito a dare un significato altrettanto pieno e profondo a un'altra festività che non era ancora stata utilizzata in modo così appropriato dagli inserzionisti. Una sorta di eccezione nel marketing occidentale, che ci aiuta oggi a dialogare sui tanti stereotipi. Nello spot una giovane donna musulmana deve sopportare le ultime ore di digiuno prima del tramonto, ma allo stesso tempo deve combattere contro gli ostacoli di una vita quotidiana ancora piena di pregiudizi. Quando al tramonto arriva l'ora dell'Iftar, il pasto serale del Ramadan, un passante in tuta da corsa la nota e decide di offrirle una bottiglia di Coca-Cola. La giovane ragazza musulmana inizialmente non accetta. Ma l'altra ragazza capisce la situazione e decide di aspettare con lei fino al tramonto per condividere e bere insieme.

L'affermazione: "Ciò che ci unisce è più grande di ciò che ci divide", è iconica e rappresentativa quanto la mitica bottiglia di vetro. https://youtu.be/0XDI1l_zjkA



QUADRO LEGISLATIVO





Il panorama legale per i diritti LGBTQ+ in Romania ha visto un cambiamento graduale negli ultimi decenni, con alcuni progressi in aree specifiche, ma continua a incontrare sfide sostanziali caratterizzate da una miscela di protezioni legali minime e significative lacune nei diritti e nel riconoscimento. Il matrimonio tra persone dello stesso sesso e i diritti di adozione rimangono fuori portata, mentre l'accesso all'assistenza sanitaria e la protezione dalla discriminazione nel lavoro sono limitati da ostacoli legali e sociali. Sebbene ci siano alcuni progressi, in particolare nelle leggi contro la discriminazione, l'applicazione è spesso debole e le persone LGBTQ+ continuano a affrontare sfide legali significative. Anche se la pressione esercitata dall'Unione Europea per ulteriori riforme legali e una maggiore accettazione sociale delle persone LGBTQ+ è destinata ad aumentare, rimane ancora molto lavoro da fare per raggiungere la piena uguaglianza e protezione per la comunità LGBTQ+ in Romania.

Matrimonio tra persone dello stesso sesso

Il matrimonio tra persone dello stesso sesso non è legalmente riconosciuto in Romania. La Costituzione romena definisce il matrimonio come un'unione tra un uomo e una donna, una definizione rafforzata dal Codice Civile, che proibisce esplicitamente i matrimoni tra persone dello stesso sesso. Nel 1996, l'Articolo 200 del Codice Penale (1968) è stato modificato per eliminare la criminalizzazione delle "relazioni sessuali tra persone dello stesso sesso" (punte fino ad allora con una pena da 1 a 5 anni di reclusione). Tuttavia, contemporaneamente sono state incorporate nel Codice disposizioni regressivi. L'Articolo 200(1) ora criminalizza gli atti sessuali tra persone dello stesso sesso "commessi in pubblico o se producono scandalo pubblico". Inoltre, l'Articolo 200(5) criminalizza "l'incitamento o l'incoraggiamento di una persona alla pratica di relazioni sessuali tra persone dello stesso sesso, così come la propaganda o l'associazione o qualsiasi altro atto di proselitismo commesso nello stesso ambito". Entrambi i reati erano punibili con la reclusione da uno a cinque anni. L'Articolo 200 è stato completamente rimosso nel 2001 tramite l'Ordinanza d'urgenza n. 89 (2001). Nel 2018, un referendum mirato a modificare la costituzione per prevenire la futura legalizzazione del matrimonio tra persone dello stesso sesso è fallito a causa di una bassa affluenza degli elettori, ma il quadro giuridico rimane restrittivo. Inoltre, la Romania non riconosce i matrimoni tra persone dello stesso sesso celebrati all'estero, né consente unioni civili per coppie dello stesso sesso, lasciandole senza le protezioni legali e i benefici disponibili per le coppie eterosessuali.



La Commissione Europea ha avviato nel 2020 una procedura di pre-infrazione per la mancanza di attuazione della sentenza Coman, un caso che coinvolge un cittadino romeno e il suo partner americano, il cui matrimonio non era riconosciuto in Romania, risalente al 2010. Lo stesso è accaduto in un altro caso, Buhuceanu e altri c. Romania, quando la Corte Europea dei Diritti Umani ha affermato la violazione dell'Art. 8, riconoscendo il matrimonio tra persone dello stesso sesso, da parte dello stato romeno. Il Ministero degli Affari Interni della Romania ha poi pubblicato una proposta legislativa per l'esecuzione della sentenza Coman e ha organizzato un dibattito pubblico invitando solo l'Ufficio Cristiano per i Diritti e le Libertà. Dopo il dibattito, il Ministero degli Affari Interni ha modificato la proposta rimuovendo la parte che menzionava le unioni civili, che è stata adottata dal Parlamento. Secondo il disegno di legge, il diritto di soggiorno del coniuge di un cittadino romeno è condizionato alla trascrizione del certificato di matrimonio nel registro romeno.

Diritti di adozione

Le leggi sull'adozione in Romania sono altrettanto restrittive per i membri della comunità LGBTQ+. Le coppie dello stesso sesso non possono adottare bambini e l'adozione è legalmente problematica e praticamente difficile per singoli individui LGBTQ+. La mentalità conservatrice a livello legale e politico riflette le più ampie attitudini sociali conservatrici nei confronti dei diritti LGBTQ+. Il quadro giuridico, quindi, nega agli individui e alle coppie LGBTQ+ l'opportunità di creare famiglie attraverso l'adozione, marginalizzandoli ulteriormente e negando loro diritti disponibili per gli individui eterosessuali.

Accesso alla salute

Sebbene nel 2000 l'Articolo 2(1) dell'Ordinanza sulla Prevenzione e Punizione di Tutte le Forme di Discriminazione abbia vietato la discriminazione basata sull' "orientamento sessuale", l'accesso alla salute per gli individui LGBTQ+ in Romania è un'area di preoccupazione, in particolare per gli individui transgender e coloro che cercano trattamenti di affermazione di genere.



Sebbene non ci sia un divieto legale esplicito contro l'assistenza sanitaria per le persone LGBTQ+, manca una protezione legale specifica che garantisca il loro accesso ai servizi necessari. Gli individui transgender spesso affrontano difficoltà nell'accesso a procedure di affermazione di genere a causa di ostacoli legali e burocratici, inclusa la necessità di un'approvazione giudiziaria per le modifiche del sesso sui documenti di identità. Inoltre, c'è poca guida legale o protezione contro la discriminazione negli ambienti sanitari, il che può portare a trattamenti inadeguati o discriminatori per i pazienti LGBTQ+.

Regolamentazione della "terapia di conversione"

In generale, le leggi in vigore in Romania non regolano né limitano gli sforzi di cambiamento dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere o dell'espressione di genere (SOGIECE), comunemente noti come "terapie di conversione".

Riconoscimento legale del genere L'articolo 43 della Legge sugli Atti di Stato Civile (Legge n. 119) (1996) stabilisce che un cambio di nome deve essere preceduto dall'autorizzazione giudiziaria a un cambio di sesso. Tuttavia, nella legislazione non sono menzionati requisiti specifici, il che ha portato a molteplici interpretazioni tra i tribunali, molti dei quali richiedono in pratica interventi chirurgici e trattamenti medici. Per questo motivo, nel 2021, la Corte Europea dei Diritti Umani ha emesso una sentenza contro la Romania nel caso X. e Y. contro Romania, poiché la giurisprudenza della Corte Europea non consente requisiti chirurgici o medici che possano comportare infertilità per il riconoscimento legale del genere (LGR). A partire da gennaio 2024, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea sta esaminando il caso di Arian Mirzarafie-Ahi, un uomo transgender con doppia cittadinanza romena e britannica. Arian, che è stato legalmente riconosciuto come maschio in Gran Bretagna dopo la sua transizione di genere, sostiene che le autorità romene hanno rifiutato di modificare i suoi documenti di stato civile per riflettere la sua identità di genere. Nel febbraio 2024, il Tribunale Distrettuale di Bucarest 6 avrebbe emesso una sentenza a favore di un uomo transgender di Brăila, consentendo la modifica del suo sesso nei registri di stato civile e il rilascio di un nuovo certificato di nascita. La decisione ha esentato il richiedente dall'obbligo di sottoporsi a un intervento chirurgico come prerequisito per il cambiamento.



Leggi sul lavoro e anti-discriminazione

Il quadro giuridico della Romania include alcune protezioni contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere sul posto di lavoro. La Legge contro la Discriminazione, applicata dal Consiglio Nazionale per la Lotta alla Discriminazione (CNCD), proibisce esplicitamente la discriminazione basata sull'orientamento sessuale. Tuttavia, l'applicazione di queste protezioni è spesso debole e le persone LGBTQ+ affrontano ancora una significativa discriminazione nel mercato del lavoro. I rapporti indicano che le persone LGBTQ+ in Romania possono subire molestie, licenziamenti ingiustificati e altre forme di discriminazione, con risorse o supporto limitati da parte delle istituzioni legali. La paura della discriminazione spesso porta le persone LGBTQ+ a nascondere il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere in ambienti professionali, perpetuando ulteriormente l'ineguaglianza.

Libertà di espressione e di assemblea

La libertà di espressione e di assemblea per le persone e i gruppi LGBTQ+ in Romania è garantita costituzionalmente ma praticamente limitata.

Gli eventi di orgoglio LGBTQ+, come il Bucharest Pride, si tengono regolarmente dal 2005, ma questi eventi affrontano spesso opposizione da parte di gruppi conservatori e richiedono misure di sicurezza sostanziali. Esiste una protezione legale per questi eventi, ma gli atteggiamenti della società rimangono ostili e i partecipanti possono subire molestie o violenza. Inoltre, gli attivisti e le organizzazioni LGBTQ+ operano in un ambiente difficile, dove la loro libertà di esprimere le proprie opinioni e di difendere i diritti è spesso incontrata da resistenza pubblica e istituzionale.

1. Criminalisation of consensual same-sex sexual acts LEGAL Since 1996	2. Restrictions to freedom of expression NO KNOWN LEGAL BARRIERS	3. Restrictions to freedom of association NO KNOWN LEGAL BARRIERS		
13. Regulation of so-called "conversion therapies" NO	14. Same-sex unions NO	15. Adoption NO ADOPTION POSSIBLE	16. Restrictions on interventions on intersex minors NO	
17. Legal gender recognition				
Procedure POSSIBLE 1996	Self-ID NO	Surgery REQUIRED	Diagnosis REQUIRED	Non-binary markers NOT AVAILABLE

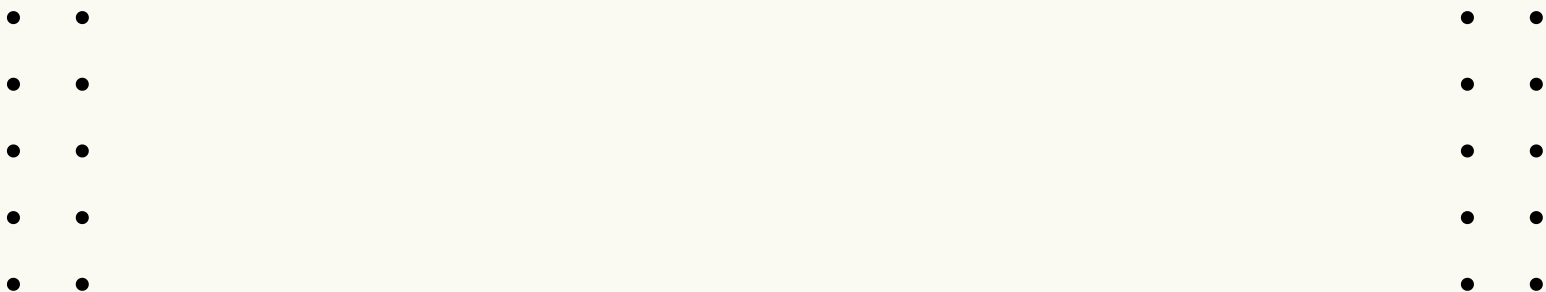
ITALY



L'Italia ha sicuramente subito una forte evoluzione normativa dagli anni novanta a oggi, ma non è tra gli stati che hanno maggiormente equiparato i diritti in questione. Inoltre, la giurisdizione regionale, che si interseca con quella statale in vari ambiti, ha portato a delle disparità tra una regione e l'altra nel paese, specialmente per quanto riguarda la non discriminazione (per non parlare delle differenze di interpretazione tra i singoli comuni e persino tra i singoli distretti giudiziari, su norme e questioni come il matrimonio o l'adozione). Da questo ultimo punto di vista, il caso della trascrizione dei matrimoni omosessuali registrati all'estero è esemplare, oggetto di un continuo scambio di decisioni tra la Corte Suprema e le Corti.

Unioni Civili / Matrimonio e Adozioni

La legge n. 76 del 2016 introduce per la prima volta in Italia le Unioni Civili, una legge che garantisce tutti i diritti e doveri del matrimonio, ad eccezione dell'adozione congiunta e dell'obbligo di fedeltà. La stessa legge prevede anche forme di protezione per le coppie di fatto, siano esse composte da persone dello stesso sesso o di sesso opposto. Questa legge colma una serie di lacune nella protezione dei diritti civili fondamentali, ad esempio in materia di salute (visite e diritto all'informazione e al consenso), famiglia e successione, che in precedenza erano scoperte. Tra questi, ci sono anche altri diritti che in precedenza (nel 2016) avevano dato origine all'intervento della Corte Europea dei Diritti Umani, come il diniego di un permesso di soggiorno per ricongiungimento familiare a coppie omosessuali. Oggi, l'Italia è allo stesso tempo uno dei pochissimi stati dell'Europa occidentale che non riconosce il matrimonio tra persone dello stesso sesso contratto all'estero (con tutti i problemi di trascrizione che abbiamo già menzionato). D'altra parte, l'adozione co-genitoriale è stata riconosciuta dal 1983 e regola l'adozione del figlio del partner, sia che avvenga tramite matrimonio o (a partire dal 2016) una unione civile. La Corte di Cassazione ha recentemente esteso l'adottabilità dei minori alle persone singole, e quindi anche alle persone LGBTQ single. Infine, il cambio di sesso è stato consentito in Italia dal 1982.



ITALIA



Non discriminazione

Il panorama delle interventi normativi sulla non discriminazione è molto più variegato. Fin dall'adozione della procedura di una direttiva UE nel 2000, che si è concretizzata nel 2003 per opera dell'allora governo di centro-destra, l'Italia si è ritrovata in procedimenti di infrazione proprio per non aver riconosciuto alcuni principi di non discriminazione nell'ambito dell'orientamento sessuale (specificamente, riguardo alla idoneità ad entrare o rimanere nelle forze armate, nella polizia, nel sistema penitenziario o nei servizi di soccorso).

Ovviamente, la nostra Costituzione e vari regolamenti chiave, come quelli relativi al trattamento dei dati personali, proteggono generalmente l'orientamento sessuale e tutte le altre libertà personali e libertà di espressione, ma se andiamo nel dettaglio scopriamo che sono state bocciate molte più proposte di protezione di quante ne siano state approvate dal Parlamento.

Nel 2021, è stata emanata una disposizione che vieta l'affissione su strade e veicoli di "qualsiasi forma di pubblicità che proponga messaggi sessisti o violenti o stereotipi di genere offensivi o messaggi che violano il rispetto delle libertà individuali, diritti civili e politici, credenze religiose, origine etnica o discriminatori rispetto all'orientamento sessuale, all'identità di genere, alle capacità fisiche e mentali".

Allo stesso tempo, però, la famosa legge "Zan", che era tra quelle destinate a combattere la discriminazione e i crimini d'odio basati sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, è stata respinta tramite voto segreto. Possiamo dire che l'introduzione di nuovi reati o circostanze aggravanti è sempre stata giocata su un sottile filo che contrastava la necessità di nuovi strumenti per combattere tali comportamenti discriminatori con l'opposizione di coloro che sostenevano che gli omosessuali e i transessuali avrebbero in questo modo avuto una sorta di "protezione rafforzata", e quindi incostituzionale, rispetto alle vittime di altri tipi di discriminazione. Ed è per questo motivo che, ad esempio, la modifica all'Articolo 604bis del Codice Penale parla genericamente di

• • istigazione alla discriminazione o commissione di atti discriminatori, senza specificare • •
• • la matrice relativa all'orientamento sessuale. Nel caso di altri disegni di legge, come • •
• • quello non approvato nel 2021, alcune motivazioni del rifiuto risiedevano nel fatto che • •
• • la legge proposta, oltre a punire più severamente i crimini d'odio, prevedeva una sorta di • •
• • educazione civica e scolastica che, in modo distorto, veniva chiamata ideologia di • •
• • genere, diventando un argomento di contrasto per la promulgazione della legge. • •

ITALIA



In ogni caso, questo dovrebbe suggerire, per il futuro, di distinguere, a livello di introduzioni normative, le proposte che contemplano l'introduzione o il rafforzamento di sanzioni civili e penali e altri interventi normativi di natura puramente sociale, proprio per non lasciare spazio a strumentalizzazioni del contrasto politico e sociale sulla questione. In definitiva, possiamo dire che in Italia ci sono certamente normative consolidate che proteggono l'orientamento sessuale e di genere e che difendono il principio di non discriminazione, ma quelle normative che vanno nel dettaglio per incidere, o considerare come aggravanti, i crimini d'odio, l'omofobia, ecc. sono più difficili da approvare.

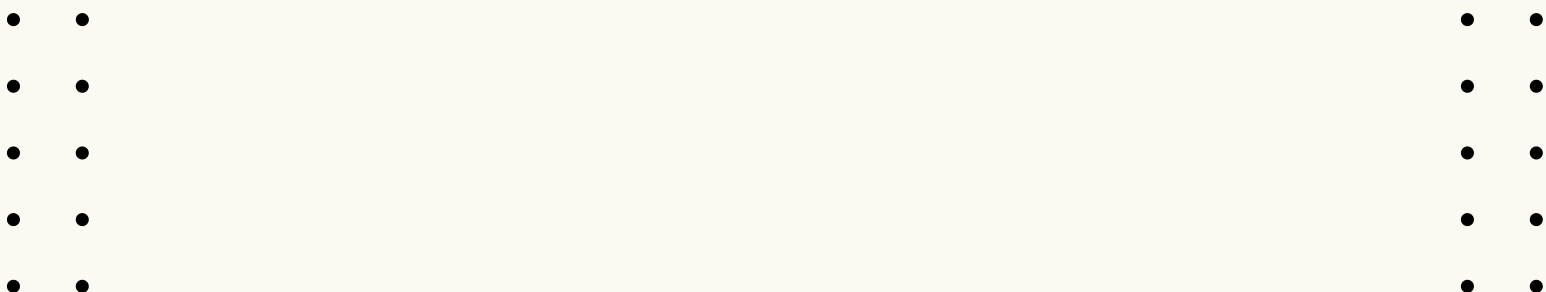




Contesto Storico dei Diritti LGBTQ+ a Malta

Per poter identificare l'attuale contesto legale relativo ai diritti LGBTQ+ a Malta, è necessario approfondire e sviluppare il background storico. Fino a tempi molto recenti, Malta era ben lontana dall'immagine di uno stato progressista. Sotto il dominio coloniale britannico, l'omosessualità era criminalizzata, un quadro giuridico che è persistito anche nel periodo successivo all'indipendenza. Ci è voluto fino al 1973, quasi dieci anni dopo che Malta ottenne l'indipendenza, perché l'omosessualità venisse rimossa dal codice penale. Tuttavia, anche con questo cambiamento legale, i cittadini LGBTQ+ erano socialmente stigmatizzati e discriminati. La prima volta in cui il quadro giuridico riguardante i diritti LGBTQ+ cambiò in modo significativo fu all'inizio degli anni 2000, quando Malta si stava preparando per la sua adesione all'Unione Europea. L'adesione all'UE, ottenuta nel 2004, portò Malta nell'ambito della legislazione europea sui diritti umani. L'avvio di questo processo è prova di un movimento più ampio volto a garantire il rispetto dei diritti delle minoranze sessuali. L'appartenenza all'UE comportava impegni a promuovere politiche di non discriminazione, difesa delle libertà civili e adesione ai principi di uguaglianza (Rapporto della Commissione Europea, 2020).

Questo ha anche dato forza ai gruppi attivisti per i diritti LGBTQ+, che sono diventati più vocali e hanno sollecitato cambiamenti legali di ampia portata. Tutto ciò si è concretizzato nel 2015, quando è stata approvata la Legge sull'Identità di Genere, Espressione di Genere e Caratteristiche Sessuali (Legge GIGESC); questo rappresentò un passo fondamentale nella legge maltese verso i diritti delle persone LGBTQ+. Questo, insieme ad altre leggi successive come la Legge sull'Uguaglianza Matrimoniale nel 2017, ha reso Malta un paese all'avanguardia nei diritti LGBTQ+ in Europa (Malta Legal Network, 2015).

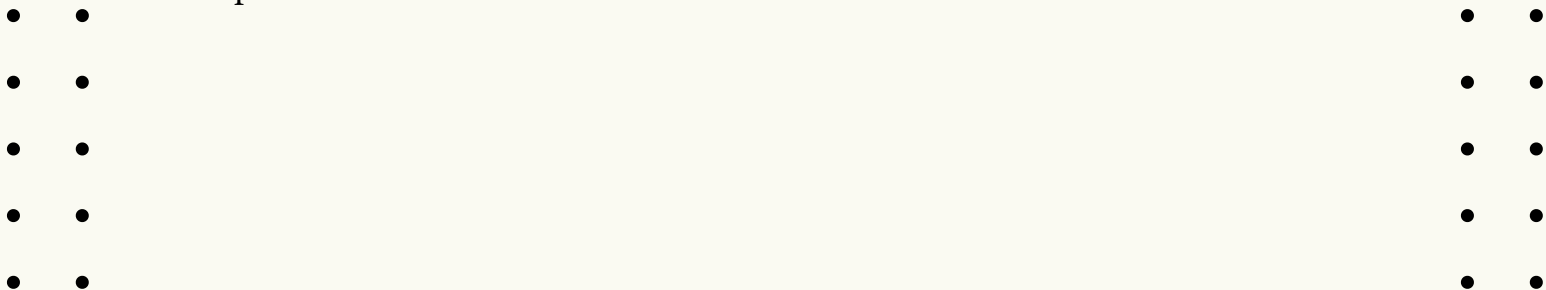




La legge sull'identità di genere, l'espressione di genere e le caratteristiche sessuali (GIGESC)

La Legge sull'Identità di Genere, Espressione di Genere e Caratteristiche Sessuali (GIGESC) è stata promulgata nel 2015 ed è una delle normative più liberali al mondo riguardanti le questioni di identità ed espressione di genere. Essa consente di cambiare legalmente il genere di una persona attraverso una semplice procedura amministrativa, senza alcun tipo di valutazione, medica o psicologica. Questo è in netto contrasto con le pratiche adottate nella maggior parte degli altri paesi, dove le persone transgender devono sottoporsi a procedure mediche severe, trattamenti ormonali o valutazioni psichiatriche per ottenere il riconoscimento legale del proprio genere.

Inoltre, la Legge GIGESC prevede esplicitamente disposizioni che proibiscono la discriminazione basata sull'identità di genere e offre protezioni alla comunità intersex. La Legge GIGESC criminalizza molte di queste operazioni non consensuali, eseguite per "correggere" i corpi delle persone intersex, a meno che non ci sia un consenso pienamente informato da parte della persona stessa, lasciando così il controllo del corpo nelle mani di quell'individuo. Le innovazioni legali della Legge GIGESC vanno ben oltre il semplice riconoscimento delle identità transgender (Malta Legal Network, 2015). La legge obbliga tutte le autorità pubbliche a garantire che i documenti ufficiali, dai passaporti alle carte d'identità, riflettano l'identità di genere scelta dalla persona. Un approccio così completo al riconoscimento di genere distingue davvero Malta sul palcoscenico internazionale del diritto dei diritti umani in questo settore (European LGBTQ+ Network, 2017). Da un punto di vista legale, la Legge GIGESC rappresenta fundamentalmente una nuova direzione rispetto agli approcci utilizzati fino ad ora per il riconoscimento di genere. La legge si basa su principi di autonomia, autodeterminazione e integrità corporea, che sono caratteristiche distintive delle leggi contemporanee sui diritti umani.





Le disposizioni della legge GIGESC si sono fortemente ispirate a quadri internazionali come i Principi di Yogyakarta, che dettagliano standard globali per l'uso del diritto internazionale dei diritti umani nell'affrontare questioni relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere (Maltese LGBTQ+ Workers Association, 2020). Tuttavia, la vera differenza radicale nella legge GIGESC è il focus sull'autodeterminazione. In molte giurisdizioni, per essere riconosciuti come individui transgender, è necessario sottoporsi a valutazioni psicologiche o trattamenti medici per "dimostrare" la propria identità di genere. Spesso, tali requisiti sono criticati per essere invasivi e patologizzanti di un'identità che non dovrebbe essere diagnosticata o "aggiustata". Al contrario, la legge di Malta riconosce che i migliori giudici dell'identità di un individuo sono le stesse persone e, pertanto, elimina meccanismi di gatekeeping indesiderati. Allo stesso modo, la legge GIGESC sta finalmente ponendo un'attenzione a lungo trascurata su una questione chiave dei diritti umani: le chirurgie non consensuali effettuate sui bambini intersessuali. I gruppi di advocacy per gli intersessuali hanno a lungo chiesto la fine delle chirurgie "normalizzanti", citando queste procedure come un modo per privare i bambini della loro autonomia corporea e causando frequentemente danni fisici e psicologici a lungo termine. Integrando protezioni per gli individui intersessuali all'interno della sua legge sull'identità di genere, Malta ha assunto un ruolo di leadership nel riconoscere i diritti di questa comunità marginalizzata (Malta Legal Network, 2015).

Trattamento Equo e Legislazione Anti-Discriminazione

In parallelo al GIGESC Act, Malta ha introdotto una serie completa di leggi anti-discriminazione per proteggere gli individui LGBTQ+ in varie dimensioni della vita. La Legge sul Trattamento Equo del 2014 è uno dei principali passi del Paese verso l'assicurazione che le persone LGBTQ+ non subiscano discriminazioni in questioni relative all'occupazione, all'istruzione, alla salute e all'accesso ai servizi. Questa legge vieta la discriminazione nei confronti di una persona basata sul suo orientamento sessuale, identità di genere o espressione di genere in ogni aspetto della vita pubblica. Con l'istituzione della Commissione Nazionale per la Promozione dell'Uguaglianza (NCPE), è evidente un ulteriore impegno da parte di Malta contro la discriminazione. Infatti, questa commissione è responsabile di indagare sulle denunce di discriminazione e di supportare le persone che vengono trattate ingiustamente. È attraverso il suo lavoro che la NCPE svolge un ruolo fondamentale nell'assicurare che i diritti sanciti dalla legge maltese siano messi in pratica in modo efficace. Nonostante la completezza del quadro anti-discriminazione, le sfide persistono a Malta. La consapevolezza pubblica riguardo a tali leggi non è universale e i requisiti legali potrebbero non essere completamente soddisfatti, specialmente da parte delle piccole imprese o delle istituzioni situate in aree rurali. La NCPE ha riconosciuto che un ulteriore sforzo per rendere queste protezioni



conosciute è necessario, in particolare con i gruppi vulnerabili che potrebbero non conoscere i propri diritti (Rapporto Annuale NCPE, 2022).

Uguaglianza nel Matrimonio e Diritti Familiari

Uno dei traguardi più significativi nel percorso di Malta verso la piena uguaglianza LGBTQ+ è stato l'approvazione della Legge sull'Uguaglianza nel Matrimonio nel 2017. Questa legge ha conferito alle coppie dello stesso sesso il diritto di sposarsi e ha garantito loro le stesse protezioni legali e obblighi delle coppie eterosessuali. La legislazione ha anche fornito alle coppie dello stesso sesso il diritto di adottare figli, estendendo così i pieni diritti familiari agli individui LGBTQ+.

La Legge sull'Uguaglianza nel Matrimonio è stata il risultato di molti anni di instancabile advocacy da parte delle organizzazioni LGBTQ, in prima linea delle quali si trovava il Malta Gay Rights Movement (MGRM). Questa legge è stata il frutto di anni di lobbying attivo ed è stata approvata con un sostegno praticamente universale nel parlamento di Malta. Tuttavia, ha anche affrontato opposizioni da parte di settori più conservatori della società, in particolare dalla Chiesa Cattolica, nota per la sua ferma opposizione al matrimonio tra persone dello stesso sesso (MGRM, 2021). L'approvazione della legislazione sull'uguaglianza nel matrimonio a Malta diventa quindi notevole a causa del forte carattere cattolico del popolo maltese. Nella maggior parte dei paesi in cui la fede è profondamente radicata nel tessuto sociale, la lotta per l'uguaglianza nel matrimonio ha dovuto affrontare forti opposizioni e, di conseguenza, si è arenata in cambiamenti legali per un lungo periodo di tempo. Tuttavia, a Malta, la leadership politica e il sostegno pubblico si sono finalmente uniti e hanno coalesciuto per approvare la legge, offrendo così uno dei principali esempi di come le riforme progressive possano avere successo in una società religiosamente conservatrice (Rete Europea LGBTQ+, 2017).



DIVERSITY MANAGEMENT





Il management della diversità implica la creazione di ambienti inclusivi che valorizzano le differenze in termini di etnia, genere, orientamento sessuale, disabilità e altre caratteristiche. In Romania, le imprese e le istituzioni pubbliche stanno riconoscendo sempre di più l'importanza della diversità nel luogo di lavoro. Tuttavia, rimangono delle sfide, in particolare a causa dei pregiudizi sociali e della pressione da parte dell'establishment conservatore.

Legalmente, il quadro per la diversità in Romania è principalmente guidato dalle leggi contro la discriminazione, in particolare dalla Legge contro la Discriminazione attuata dal Consiglio Nazionale per la Lotta alla Discriminazione (CNCD). Anche se queste leggi proibiscono la discriminazione basata su vari motivi, tra cui etnia, genere, età, disabilità e orientamento sessuale, l'attuazione delle pratiche di management della diversità varia significativamente tra i settori. Le multinazionali che operano in Romania spesso guidano la promozione della diversità, spinte dalle politiche aziendali globali e dalla necessità di conformarsi agli standard dell'UE. Queste aziende generalmente implementano programmi di diversità e inclusione (D&I) che si concentrano su reclutamento, retention e creazione di culture lavorative inclusive.

Al contrario, le imprese di proprietà romena e le istituzioni pubbliche possono essere in ritardo nell'adottare strategie formali di management della diversità. Sebbene siano stati fatti alcuni progressi, in particolare nelle grandi città e in settori come l'IT e la finanza, esiste ancora un significativo divario tra i requisiti legali e le pratiche effettive. Molte organizzazioni mancano di politiche D&I complete e il pregiudizio inconscio nei processi di assunzione e promozione rimane una sfida. La diversità di genere è uno degli aspetti più visibili del management della diversità in Romania. Sebbene le donne siano sempre più rappresentate nella forza lavoro, rimangono sottorappresentate nelle posizioni di leadership. Infatti, secondo l'Istituto Europeo per la Parità di Genere, la Romania è il paese dell'UE con le peggiori prestazioni in materia di uguaglianza di genere (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/RO>). Gli sforzi per promuovere l'uguaglianza di genere includono iniziative mirate a colmare il divario retributivo di genere e a incoraggiare la partecipazione delle donne nei campi STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Tuttavia, le attitudini culturali verso i ruoli di genere possono ancora rappresentare un ostacolo per il raggiungimento della vera uguaglianza. La diversità etnica, in particolare riguardo alla popolazione rom, presenta un'altra sfida significativa. I rom, che costituiscono una minoranza sostanziale in Romania, affrontano discriminazione sistemica ed esclusione.



Gli sforzi per integrare i Rom nel mercato del lavoro hanno avuto successo limitato e molti Rom continuano a vivere in condizioni di povertà e marginalizzazione sociale. Sono in atto programmi volti a migliorare le opportunità di istruzione e occupazione per i Rom, ma questi hanno avuto gradi variabili di efficacia.

Inclusione LGBTQ+

Sebbene le leggi contro la discriminazione offrano una certa protezione, l'inclusione LGBTQ+ è un'area in cui la Romania è ancora in fase di sviluppo. Gli atteggiamenti della società nei confronti delle persone LGBTQ+ possono essere conservatori, rendendo difficile per le aziende abbracciare pienamente la diversità LGBTQ+. Poche aziende hanno politiche complete in atto per supportare i dipendenti LGBTQ+, e la visibilità delle questioni LGBTQ+ sul posto di lavoro è limitata. Tuttavia, ci sono segnali di progresso, in particolare tra le organizzazioni più giovani e con una mentalità globale che riconoscono il valore dell'inclusività. Pertanto, l'ambiente di lavoro può spesso risultare poco accogliente per le persone LGBTQ+. Molti dipendenti affrontano forme sottili di discriminazione, come l'esclusione da reti professionali o la mancanza di supporto da parte di colleghi e dirigenti.

Inoltre, la discriminazione sul posto di lavoro può avere un impatto profondo sulla carriera dei membri della comunità LGBTQ+. A causa della paura di subire discriminazioni, molti dipendenti LGBTQ+ scelgono di nascondere il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere, il che può limitare le loro opportunità di promozione o sviluppo professionale. Una delle sfide significative nel combattere i casi di discriminazione è, infatti, la riluttanza delle persone LGBTQ+ a segnalare gli incidenti. Questa riluttanza è spesso dovuta alla mancanza di fiducia nel sistema legale, alla paura di ritorsioni o a preoccupazioni per una ulteriore stigmatizzazione. Di conseguenza, molti casi di discriminazione rimangono non segnalati, perpetuando un ciclo di disuguaglianza ed esclusione. Inoltre, coloro che sono

aperti riguardo alla propria identità possono affrontare valutazioni parziali o essere trascurati per ruoli di leadership, approfondendo ulteriormente la disuguaglianza nel posto di lavoro. Questo ambiente ostile può portare a stress psicologico e influenzare negativamente le prestazioni lavorative e l'avanzamento di carriera. In conclusione, una delle principali sfide nell'implementare una gestione efficace della diversità in Romania è la persistenza di atteggiamenti culturali profondamente radicati che resistono al cambiamento.



C'è anche una mancanza di consapevolezza e comprensione dei benefici della diversità tra molte imprese romene, in particolare le piccole e medie imprese (PMI). Queste aziende potrebbero non vedere il valore immediato nell'investire in iniziative di diversità e inclusione, specialmente in un contesto economico difficile. Infatti, la natura globale del business significa che le aziende romene che abbracciano la diversità sono meglio posizionate per competere a livello internazionale. C'è anche un crescente riconoscimento tra le generazioni più giovani dell'importanza dell'inclusività, che potrebbe guidare futuri cambiamenti nelle pratiche delle aziende e del settore pubblico. Indagini recenti condotte da ISTAT, in collaborazione con UNAR, offrono un quadro assolutamente interessante per comprendere le condizioni lavorative in cui si trovano le persone LGBTQ+, sia dal punto di vista della percezione della loro situazione da parte degli individui, sia dal punto di vista del comportamento delle aziende riguardo all'applicazione di misure non discriminatorie.



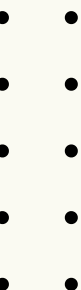
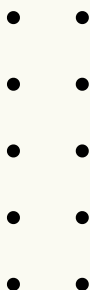
ITALIA



La situazione nelle aziende italiane

Ciò che è emerso dalle interviste condotte con una serie di stakeholder appartenenti a categorie che operano principalmente a livello nazionale è, infatti, analizzato. Ai partecipanti è stato chiesto di indicare azioni, politiche o iniziative future desiderabili per rendere i luoghi di lavoro più inclusivi e rispettosi della diversità in termini di orientamento sessuale e/o identità di genere. L'indagine mostra che, attualmente, più di un quinto delle aziende (20,7%, pari a oltre 5.700) ha adottato almeno una misura non statutaria con l'obiettivo di gestire e valorizzare la diversità tra i lavoratori in relazione a genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose o disabilità.

L'implementazione di tali misure coinvolge il 34% delle grandi aziende (con almeno 500 dipendenti), rispetto al 19,8% delle piccole aziende (50-499 dipendenti). Risultati simili si riscontrano riguardo all'applicazione della Legge Cirinnà relativa alle unioni civili tra persone LGBT+. Mentre tutte le aziende sono state chiamate a implementare le disposizioni contenute nella legge, solo il 7,7% di quelle con almeno 50 dipendenti nel settore industriale e dei servizi (che ammontano a più di duemila) si è trovato nelle condizioni concrete di applicare su richiesta dei lavoratori quanto previsto dalla stessa Legge sulle unioni civili. Le aziende con almeno 500 dipendenti che hanno dichiarato di dover applicare la Legge Cirinnà su richiesta dei propri lavoratori sono relativamente più frequenti nel Centro (37,6%) e nel Nord (34,9%), molto poche nel Sud, un fatto che testimonia non solo l'atteggiamento delle aziende, ma anche la reticenza dei lavoratori a rivelare apertamente il loro orientamento sessuale. Oltre alla Legge, sono state anche indagate le richieste, l'applicazione di misure e le politiche aziendali nei confronti delle persone LGBT+, che possono fornire un quadro abbastanza chiaro dell'atteggiamento delle aziende e della vita al loro interno per promuovere l'inclusione e la valorizzazione della diversità.



ITALIA



Adozione di misure relative a persone LGBTQ+.

Le misure maggiormente adottate sono quelle destinate ai lavoratori transgender. Il 3,3% delle aziende ha offerto la possibilità a questi lavoratori di utilizzare i bagni, gli spogliatoi, ecc. in modo coerente con la propria identità di genere. La diffusione di tale misura, che è la più indicata tra quelle investigate, varia notevolmente a seconda della classe dimensionale dell'azienda; essa va dal 3% delle aziende con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 499 al 7,8% per quelle più grandi. Lo stesso si può osservare per le iniziative che garantiscono ai lavoratori transgender il diritto di esprimere la propria identità di genere in modo visibile (incluso attraverso l'abbigliamento), che rappresentano la terza misura più prevalente nella classifica generale delle misure adottate. Questa azione riguarda il 2% delle aziende con almeno 50 dipendenti, mentre tra le aziende più grandi la quota raggiunge il 6,8% (1,7% delle aziende da 50 a 499 dipendenti).

La seconda misura più adottata, che interessa il 2,1% delle aziende e l'8,6% di quelle più grandi, è l'implementazione di iniziative per promuovere una cultura di inclusione e valorizzazione della diversità LGBTQ+. A seguire ci sono misure ad hoc per proteggere la privacy dei lavoratori transgender che hanno intrapreso il processo di transizione prima di entrare in azienda (1,6%) e eventi di formazione su questioni di diversità LGBTQ+ rivolti al top management (1,3%) e ai lavoratori (1,2%). Anche per queste misure, la diffusione è maggiore nei contesti più grandi rispetto a quelli medi. Al contrario, permessi, benefici e altre misure specifiche per i lavoratori LGBTQ+, oltre a quanto richiesto dalla legge, sono state adottate in modo residuale dalle aziende. In tutte le aree geografiche e nei settori di attività economica considerati, la quota di aziende che hanno adottato almeno una misura in aggiunta a quanto stabilito dalla legge per promuovere l'inclusione dei lavoratori LGBTQ+ è più alta nelle aziende più grandi (500 e più dipendenti). In particolare, la diffusione è più elevata tra quelle del Centro (17,9%) e nei settori dell'industria in senso stretto (15,8%) e dei servizi (14,2%). Le aziende più grandi (500 dipendenti e oltre) che hanno adottato almeno una misura di diversità LGBTQ+, oltre a quelle previste dalla legge, e che hanno anche fornito una voce di bilancio specifica per l'implementazione di tali misure sono il 12,7%.

ITALIA



Considerando tutte le aree di applicazione del Diversity Management (genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, credenze religiose e disabilità, orientamento sessuale e identità di genere), si può osservare che le aziende con almeno 50 dipendenti che si sono impegnate in misure non obbligatorie per legge, sia sul fronte LGBT+ che su altre diversità, sono solo il 3,5%, un dato che non è certamente incoraggiante. Infatti, in quasi otto casi su dieci, le aziende non hanno adottato alcuna misura aggiuntiva oltre ai propri obblighi legali, né per l'LGBT+ né per quanto riguarda altre diversità.

Il quadro è fortemente influenzato dalle dimensioni dell'azienda: tra le aziende più grandi la quota di quelle impegnate su entrambi i fronti (LGBT+ e altre diversità) è tre volte superiore rispetto alle piccole e medie imprese. È altrettanto vero, tuttavia, che da qualche tempo la questione ha iniziato a rivestire una maggiore rilevanza anche tra queste ultime; un fatto che almeno offre speranza per ulteriori miglioramenti e futuri nuovi investimenti di risorse in questo campo.

Necessità di formazione

Nel complesso, tuttavia, notiamo che c'è ancora molta strada da fare e che il lavoro di formazione e sensibilizzazione aziendale è urgente e deve essere strutturato in modo diffuso e capillare sia tra imprenditori e manager che tra i dipendenti delle varie aziende italiane. L'ISTAT non è l'unico istituto ad aver condotto sondaggi sulla questione del Diversity Management negli ultimi anni. Il Diversity Management Lab della SDA Bocconi aveva infatti già realizzato un sondaggio nel 2014 per misurare il grado di adozione del DM da parte delle aziende italiane con oltre 250 dipendenti. Secondo questo sondaggio, il tasso di adozione del diversity management era del 20,7% (46% se consideriamo le aziende con più di 1.000 dipendenti), un dato inferiore a quello riscontrato in altri contesti europei e/o nordamericani. Inoltre, il suo ambito era limitato in termini di categorie sociali considerate. Molto spesso, infatti, non era altro che una gestione tradizionalista delle donne. Solo il 10% di quel 20,7% di aziende adottanti aveva affrontato direttamente la questione dell'orientamento sessuale. Tuttavia, il dato è ancora basso, non solo rispetto ai confronti internazionali, ma anche rispetto a un confronto che dovrebbe tenere in considerazione il livello del contesto italiano. Le aziende italiane dovrebbero dedicare molta più energia a questo fronte, poiché operano in un contesto sociale ambiguo e giuridicamente arretrato.

ITALIA



Valorizzare la diversità

Valorizzare la diversità, di fronte a una società radicalmente cambiata, è una necessità oggi. I cambiamenti demografici, la diversificazione dei mercati e dei clienti, e le nuove modalità di lavoro all'interno delle aziende hanno reso evidente come l'inclusione della diversità sia un valore aggiunto. Basti pensare che oggi nelle aziende coesistono quattro generazioni: Baby Boomers, Generazione X, Millennials e Generazione Z, con modi di lavorare, bisogni, desideri e visioni del lavoro e del mondo in generale assolutamente diversi. Infatti, se in passato le aziende tendevano a creare ambienti di lavoro il più omogenei possibile, ora non è più così, ma c'è un forte bisogno di diversificazione intesa come ricchezza. E questo deve essere compreso sia dalle grandi aziende che da quelle più piccole, anche di tipo laboratoriale.

Secondo l'Employer Brand Research del 2022, la capacità di valorizzare e promuovere la diversità è uno dei parametri con cui i potenziali (così come gli attuali) dipendenti giudicano un'azienda e poi agiscono al suo interno. Secondo lo studio, che ha coinvolto quasi 163.000 intervistati in 31 paesi del mondo, tra cui l'Italia, con un campione di 6.590 rispondenti, è soprattutto la generazione più giovane a considerare la diversità e l'inclusione come fattori rilevanti, capaci di orientarli verso un'organizzazione piuttosto che un'altra. I giovani tra i 18 e i 25 anni della Generazione Z, in particolare, hanno dichiarato di cercare nelle aziende proprio la valorizzazione della diversità e dell'inclusione insieme a un clima lavorativo piacevole, la possibilità di un chiaro percorso di carriera e un impegno aziendale efficace riguardo alla sostenibilità e all'ambiente. Infatti, un ambiente di lavoro in cui la diversità non rappresenta un ostacolo, ma un valore, è quello in cui le persone si sentono a proprio agio, riuscendo così a esprimere il loro pieno potenziale. La coesistenza e la fusione di diversi punti di vista, idee ed esperienze contribuiranno quindi all'innovazione e al cambiamento. Secondo studi di McKinsey e Deloitte, le aziende che adottano una leadership diversificata ottengono diversi vantaggi preziosi: - Migliorano la loro capacità di prendere decisioni con cui reagire alla complessità; - Aumentano la loro capacità di innovare sfruttando appieno la maggiore creatività derivante dalla presenza di un team variegato;

ITALIA



- Percepiscano e gestiscano i rischi con una maggiore capacità;
- Attraggono, creano coinvolgimento e trattengono i talenti, specialmente quelli della generazione più giovane;
- Costruiscono fedeltà tra i clienti e gli stakeholder;
- Raddoppiano i flussi di cassa;
- Riducano il turnover e i tassi di assenteismo e aumentano la capacità di attrarre personale qualificato.

Sfortunatamente, l'Italia, da questo punto di vista, è ancora in una condizione di arretratezza culturale. Sulla base dei dati raccolti, è possibile stilare una classifica dei paesi in cui l'omosessualità è accettata da un punto di vista morale e/o sfugge ai "controlli" della moralità. I tre paesi in cui l'omosessualità è più accettata e/o non è considerata un problema etico sono: Spagna, Germania e Francia. L'Italia si colloca all'ottavo posto: il 42% degli italiani intervistati dalle varie indagini ritiene che l'omosessualità sia moralmente accettabile, il 31% che non sia un problema etico e il 19% che non sia accettabile. Possiamo quindi dire che l'ambiente sociale, insieme a quello legale, contribuisce a definire lo spazio all'interno del quale le imprese operano, ovvero aiuta a definire il campo organizzativo.

Infatti, sarebbe sbagliato dire che le aziende "subiscono" l'ambiente organizzativo. Le aziende, come tutti gli altri attori, contribuiscono a definire il campo organizzativo. Per un omosessuale, "scegliere" la "migliore" azienda alla quale inviare il proprio CV implica cercare di comprendere il contesto organizzativo, cioè quanto sia libero l'individuo-datore di lavoro di esprimere la propria sessualità/affettività all'interno dell'organizzazione e il insieme di politiche e pratiche adottate in merito alla gestione della diversità e all'inclusione. Purtroppo, le indagini condotte dall'Università Bocconi di Milano mostrano che il 40,3% degli omosessuali (rispetto al 27,9% degli eterosessuali) ha dichiarato di essere stato discriminato nella propria vita a scuola/università e sul lavoro. Anche nelle stesse indagini recenti, è stato chiesto ai rispondenti se l'azienda sarebbe disposta a concedere a un lavoratore gay sposato all'estero permessi per la luna di miele e benefici. Le risposte sono state le seguenti: il 50% ha indicato "Non so," il 29% "Sì," e il 21% "No." Il valore molto elevato di "Non so" evidenzia come le aziende non abbiano ancora affrontato il tema e come la questione dell'orientamento sessuale sia ancora nascosta all'interno delle organizzazioni.

ITALIA



È stato anche chiesto se il lavoratore in questione dovesse comunicare il fatto di essere omosessuale e la sua decisione di sposarsi a nessuno, ai suoi colleghi e al capo, solo ai suoi colleghi. La maggior parte dei rispondenti (53%) ha indicato “A nessuno”, il 44% “Ai colleghi e al capo”, e il 3% “Solo ai colleghi.” Il fatto che la maggioranza abbia indicato “A nessuno” evidenzia quanto essere gay rappresenti ancora un forte divario all'interno delle organizzazioni.

Il clima per la diversità può essere declinato in vari modi, ovvero possiamo evidenziare quanto sia negativo il clima organizzativo per gli omosessuali o quanto sia positivo. Sulla base di questo possiamo identificare un clima ostile e un clima gay-friendly per la diversità. Tuttavia, queste due tipologie non esauriscono ciò che può effettivamente accadere nelle aziende. Infatti, da un lato, un clima organizzativo ostile può diventare repressivo se l'organizzazione opera in un contesto sociale e legale repressivo, come quello che caratterizza i paesi in cui il comportamento omosessuale è vietato e/o punito con la pena di morte e/o in quei contesti in cui i diritti civili fondamentali sono negati. Dall'altro lato, la letteratura si sta concentrando sempre di più sul passaggio dall'accettare la diversità al raggiungere l'inclusione, il vero valore da promuovere e avanzare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e in tutti i contesti sociali.

Infatti, l'accettazione non riguarda tutte le possibili identità omosessuali, ma solo quella identità omosessuale che in qualche modo “si conforma” al modello eteronormativo del blocco dominante e alle aspettative della maggioranza eterosessuale. Purtroppo, c'è una presunzione nelle organizzazioni che il luogo di lavoro sia uno spazio desessualizzato. In realtà, è ancora uno spazio in cui la condotta professionale accettata e positivamente valutata è progettata secondo il modello eterosessuale (modello eteronormativo). Per questo motivo, il lavoro di formazione è ancora lungo ma assolutamente urgente da perseguire. Infatti, oggi si parla di Learning Organization, ovvero organizzazioni che devono prendere decisioni rapidamente, innovare continuamente per trovare soluzioni per soddisfare nuove esigenze di mercato, e impiegare meno persone ma su compiti

- • diversi indipendentemente dall'orientamento sessuale e da altri fattori simili. La • •
- • formazione, quindi, riguarda non solo il top management ma un numero crescente di • •
- • lavoratori e deve essere gestita in modo tale che l'apprendimento sia organizzativo e non • •
- • più solo individuale e, data la sua centralità e importanza, oggi è considerata una vera • •
- • leva strategica, poiché supporta il cambiamento organizzativo dell'azienda, ciò che • •
- • soprattutto nelle piccole e medie imprese è stato piuttosto carente finora. • •



Il ruolo della gestione della diversità nel luogo di lavoro

Oltre alle protezioni legali per la comunità LGBTQ+, la gestione della diversità è stata l'approccio adottato da Malta, specialmente nel luogo di lavoro. La gestione della diversità è un approccio strategico delle organizzazioni per incoraggiare l'inclusione e l'uguaglianza in modo tale che tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro background, si sentano utili e rispettati. Questo è, quindi, altamente applicabile per le persone LGBTQ+ che sono state discriminate ed escluse da molti contesti lavorativi. Gli sforzi di inclusione o le strategie di gestione della diversità di Malta sono stati influenzati dalla sua partecipazione all'Unione Europea, che incoraggia sempre l'uguaglianza nel luogo di lavoro come una delle sue politiche più preziose riguardo a questioni sociali. Seguendo i mandati dell'UE, anche le organizzazioni di Malta sono supportate nell'istituzione di politiche che promuovono positivamente l'uguaglianza e scoraggiano possibili discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Queste politiche includono frequentemente la formazione dei dipendenti contro la discriminazione, l'istituzione di comitati per la diversità e l'attuazione di processi di assunzione inclusivi (Rapporto della Commissione Europea, 2020).

Una iniziativa importante a Malta che promuove la diversità nel luogo di lavoro è la Carta della Diversità Malta. Qualsiasi organizzazione che accetta di firmare la Carta della Diversità si impegna a favorire un ambiente in cui tutti i dipendenti possano prosperare, indipendentemente dal loro background. Il supporto per questa iniziativa proviene da organizzazioni estremamente varie, da grandi multinazionali a piccole imprese locali. Firmando la Carta, si impegnano a promuovere la diversità, inclusa l'inclusività della comunità LGBTQ+ (Carta della Diversità Malta, 2021).

Sfide e opportunità nella gestione della diversità

- Anche se Malta ha continuato a implementare le misure necessarie per migliorare la gestione della diversità, sta ancora affrontando alcune sfide significative, soprattutto nella messa in opera di queste politiche in vari settori. La maggior parte delle organizzazioni più grandi e quelle con operazioni internazionali sono in prima linea nello sviluppo di strategie di diversità. Queste entità hanno la capacità necessaria per sviluppare ampi programmi di formazione sulla diversità e misure di supporto per i dipendenti, oltre allo sviluppo di politiche favorevoli alla comunità LGBTQ+.



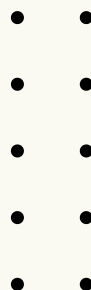
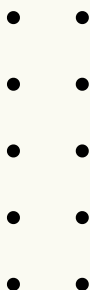
Il paradigma della gestione della diversità è sempre più riconosciuto come un imperativo commerciale all'interno dei settori chiave dell'economia maltese, tra cui finanza, tecnologia e turismo. Tuttavia, le piccole imprese, in particolare quelle situate in aree più conservative o rurali, possono avere maggiori difficoltà nell'implementare politiche di diversità. Potrebbe mancare l'investimento o l'expertise necessari per sviluppare e mantenere programmi di diversità completi per tali organizzazioni. Inoltre, in molte aree, si mantengono visioni conservative della società nei confronti delle persone LGBTQ+, che continuano a resistere ad atti di inclusività. Pertanto, i luoghi di lavoro di queste persone si trovano ancora a dover affrontare questioni di sottili discriminazioni, come essere esclusi dalle attività sociali o subire microaggressioni da parte dei propri coetanei (Associazione dei Lavoratori LGBTQ+ di Malta, 2020). Il governo maltese e la società civile hanno cercato di fare sforzi più intenzionali per promuovere la gestione della diversità in tutti i settori. L'NCPE è un'organizzazione critica che è stata fondamentale nel fornire la formazione, le risorse e le linee guida sulle migliori pratiche necessarie affinché le organizzazioni possano sviluppare luoghi di lavoro più inclusivi. Poiché la gestione della diversità nell'isola di Malta continua a svilupparsi, sarà necessario un ulteriore impegno nell'educazione e nella sensibilizzazione affinché anche le piccole imprese di tutti i settori della società possano apportare cambiamenti nelle politiche di diversità (Rapporto Annuale NCPE, 2022).

L'impatto della gestione della diversità sui dipendenti LGBTQ+

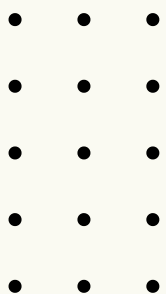
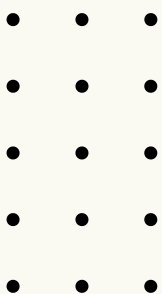
L'impatto dell'adozione di politiche di gestione della diversità ha avuto un grande effetto sui dipendenti LGBTQ+. Una ricerca dell'Associazione dei Lavoratori LGBTQ+ di Malta mostra che i lavoratori in organizzazioni con politiche di diversità molto importanti sono più propensi a sentirsi sicuri e valorizzati all'interno del loro ambiente di lavoro. Riferiscono meno discriminazione e molestie e tendono a sentirsi aperti riguardo alla loro orientamento sessuale o identità di genere (Associazione dei Lavoratori LGBTQ+ di Malta, 2020). I luoghi di lavoro che valorizzano veramente la diversità e l'inclusione generano alti livelli di coinvolgimento e produttività. I dipendenti LGBTQ+ che si sentono supportati e rispettati sono più propensi a contribuire in modi significativi alle loro organizzazioni, producendo così risultati aziendali migliori. D'altra parte, gli ambienti di lavoro che non abbracciano la diversità avrebbero un alto tasso di turnover dei dipendenti e di insoddisfazione a causa dell'alienazione o della marginalizzazione dei dipendenti LGBTQ+.



Per quanto l'effetto complessivo della gestione della diversità sia vantaggioso per i dipendenti LGBTQ+, ci sono ancora alcuni dilemmi. Le microaggressioni e le discriminazioni sono comuni tra le persone LGBTQ+. Queste includono assunzioni sulla orientamento sessuale, esclusione da eventi sociali e persino barzellette inappropriati. Affrontare queste problematiche richiede un'educazione continua e un'azione di sensibilizzazione all'interno delle organizzazioni per garantire che le politiche di gestione della diversità siano completamente integrate nella cultura aziendale, piuttosto che essere trattate come semplici misure di conformità (Rapporto Annuale NCPE, 2022).



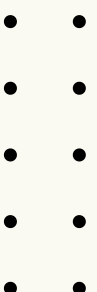
RELAZIONI DELLA COMUNITA' LGBTQ+ CON ISTITUZIONI, FAMIGLIA E SCUOLA



ROMANIA

Relazioni delle persone LGBTQ con le istituzioni, le famiglie e le scuole

La consapevolezza riguardo alle persone LGBTQ+ è generalmente bassa in Romania. Per quanto riguarda l'orientamento sessuale e l'identità di genere (SOGI), il 43% degli intervistati a un sondaggio condotto da Asociația MozaiQ LGBT ha dichiarato di non conoscere il significato del termine "eterosessuale" e solo il 13% era a conoscenza del termine "non binario" (<https://drive.google.com/file/d/1vhYRw44dQV4I-Ebuvusn87UITDzIiDj1/view>). La Romania si posiziona al 39° posto su 49 paesi europei nella Rainbow Map creata da ILGA Europe, secondo sette categorie: uguaglianza e non discriminazione; famiglia; crimine d'odio e discorso d'odio; riconoscimento legale del genere; integrità corporea intersex; spazio per la società civile; e asilo (<https://rainbowmap.ilga-europe.org/countries/romania/>).





Nonostante alcuni miglioramenti, la Romania è ancora indietro rispetto a molti paesi dell'UE nel mostrare tolleranza e garantire piena uguaglianza per le persone LGBTQ+. Se da un lato il Bucharest Pride 2024 ha visto la partecipazione di quasi 27.000 persone, il più grande evento Pride mai organizzato in Romania, dall'altro lato solo pochi anni fa, nel 2018, il paese ha tenuto un referendum costituzionale per vietare le unioni gay, che alla fine non ha avuto successo. La parte anti-LGBTQ+ della società romena è fortemente influenzata dalla Chiesa ortodossa, insieme ai partiti politici conservatori. Nel 2023, il capo della Chiesa ortodossa romena ha affermato che “l'omosessualità era, è e rimarrà innaturale”. (https://www.ilga-europ.org/files/uploads/2024/02/2024_romania.pdf)

Una tipografia a Bucarest ha rifiutato di stampare manifesti contenenti messaggi pro-LGBTQ+, citando motivi di coscienza e valori cristiani. Sono stati sottoposti a indagine dal Consiglio Nazionale per la Lotta contro la Discriminazione (NCD).

Il giorno della marcia del Pride nel 2023, come era accaduto in passato, si è tenuta a Bucarest una contro-manifestazione chiamata Marcia per la Normalità. Episodi simili si sono verificati in altre grandi città rumene durante la marcia del Pride di Iași, dove un piccolo gruppo di manifestanti di estrema destra ha urlato slogan d'odio e ha lanciato acqua contro i partecipanti; a Oradea si è svolta una riunione anti-Pride nel centro città in risposta alla prima marcia del Pride ospitata nella città. A Napoca, uno dei gendarmi incaricati di garantire protezione e sicurezza durante la marcia, ha accusato un partecipante trans con una bandiera trans di sventolare la “bandiera pedofila”.

Nel luglio 2023, il deputato estremista George Simion ha colpevolizzato sui social media le persone LGBTQ+ per le condizioni meteorologiche, considerandole un segno di punizione divina. Inoltre, nel maggio 2023, la Corte Europea dei Diritti Umani ha stabilito che la Romania stava violando l'Articolo 8 della Convenzione Europea dei Diritti Umani rifiutando di riconoscere le unioni same-sex (<https://bit.ly/4dR6j2y>). In linea con l'atteggiamento radicato anti-LGBTQ+, la Romania non ha neanche aderito alle procedure di infrazione della Commissione Europea contro l'Ungheria per la sua legislazione anti-LGBT.





In termini di sistema educativo, il Ministero dell'Istruzione ha proposto nel 2023 nuove leggi sull'istruzione, destinate a sostituire la Legge Nazionale sull'Istruzione, che includevano obblighi di promuovere diversità, inclusione e tolleranza, e vietavano la discriminazione basata sull'orientamento sessuale. 13 gruppi religiosi hanno chiesto il ritiro della proposta di legge e una protesta contro queste modifiche è stata organizzata da ONG davanti al Governo. In risposta, è stata lanciata una petizione al Ministero dell'Istruzione che ha visto la partecipazione di oltre 50 organizzazioni della società civile, sindacati studenteschi e centinaia di insegnanti, genitori e studenti per chiedere inclusione, diversità e non discriminazione nell'istruzione. A seguito della controversia, i gruppi parlamentari di maggioranza hanno eliminato i riferimenti espliciti all'orientamento sessuale come motivo, ma hanno invece incluso un riferimento alla legislazione sulla non discriminazione, assicurando in questo modo che l'orientamento sessuale fosse coperto. Un rapporto di Campus Pride ha rilevato che nel 34% delle facoltà è stato utilizzato un linguaggio omofobo. L'81% dei rispondenti transgender ha dichiarato che la propria identità di genere non è rispettata nella propria università. Tuttavia, le testimonianze hanno mostrato che c'è un numero crescente di alleati tra colleghi e professori, rendendo gli studenti romeni ottimisti riguardo al futuro.

(www.mozaiqlgbt.ro/raportul-national-campus-pride)

Questi sono solo alcuni esempi di affermazioni e azioni contro la comunità LGBTQ+ basate su motivi religiosi, promosse dalla propaganda politica o che mostrano la mancanza di supporto da parte delle istituzioni. D'altra parte, la società civile spinge spesso le istituzioni a migliorare la legislazione sui diritti LGBTQ+. L'Asociația Accept, ad esempio, ha presentato otto petizioni al Consiglio Nazionale dell'Audiovisivo della Romania, che regola il settore audiovisivo a livello nazionale, riguardo alla sotto-rappresentazione delle questioni LGBTQIA+ nei dibattiti televisivi e per discorsi d'odio e dichiarazioni discriminatorie. Di conseguenza, una delle emittenti televisive è stata multata di 4.020 EURO e un'altra di 2.010 EURO. In tal senso, l'Asociația MozaiQ LGBT ha chiesto di ritirare un disegno di legge proposto da due deputati di estrema destra per vietare qualsiasi materiale visivo, audio o video sui persone LGBTQ+, presumibilmente per la "protezione dei minori". In risposta alla discriminazione nell'accesso ai servizi sanitari, l'Asociația Accept ha anche pubblicato un database online di medici amichevoli nei confronti della comunità LGBTQ+ e fornisce regolarmente supporto a individui LGBTQ+ per accedere a servizi sanitari equi.

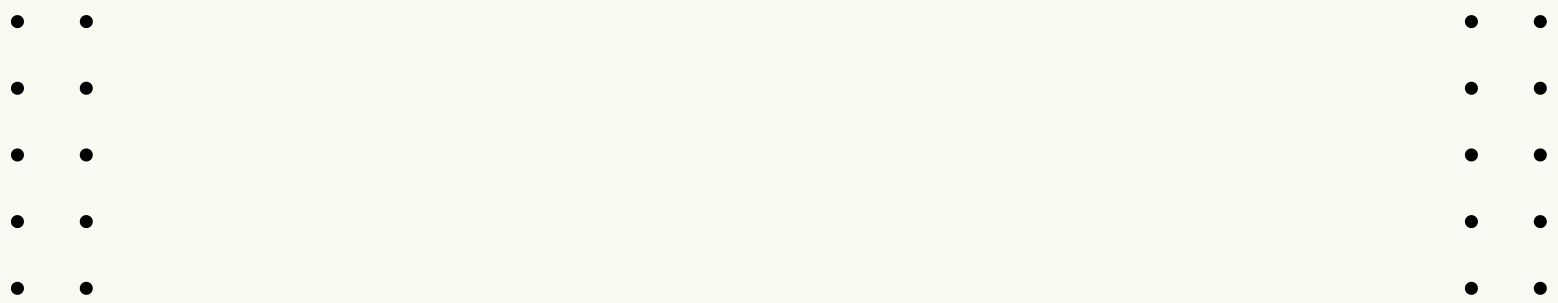


I romeni attribuiscono un grande valore alle relazioni personali con la loro famiglia e comunità, rendendo difficile da un lato concepire e riconoscere un tipo di famiglia diverso da quello tradizionale e, allo stesso tempo, sostenere le battaglie di una minoranza come la comunità LGBTQ+ per onorare il loro coinvolgimento nella vita comunitaria.

L'indagine condotta da MozaiQ LGBT mostra che 9 rispondenti su 10 concordano nel voler insegnare educazione sessuale nelle scuole, riconoscendo la necessità di aprire una conversazione più ampia su genere e orientamento sessuale. Inoltre, il 59% dei giovani (18-27 anni) che vivono a Bucarest sostiene o è neutrale riguardo alle unioni civili e il 70% dei romeni accetterebbe il proprio figlio se dichiarasse di essere gay.

L'accettazione varia a seconda di diversi aspetti. Le generazioni più anziane possono essere più influenzate da valori tradizionali e religiosi, rendendo l'accettazione più difficile. I membri più giovani delle famiglie, che possono essere esposti a idee più progressiste attraverso l'istruzione, i media e i social network, sono spesso più accettanti e possono svolgere un ruolo fondamentale nel colmare il divario tra gli individui LGBTQ+ e la generazione più anziana.

Differenze possono essere riscontrate anche tra aree rurali e urbane, con queste ultime che di solito sono più aperte verso valori progressisti. Tutti questi fattori mostrano quanto la società romena sia divisa sulla questione, rallentando la legislazione per conformarsi a standard più progressisti ed equi.



ITALIA



Relazioni con le istituzioni: famiglia, strutture sanitarie, scuola

La questione delle relazioni tra persone LGBTQ+ e istituzioni rappresenta uno dei punti più delicati e cruciali nel percorso verso il pieno riconoscimento dei diritti e della dignità di queste persone. Le istituzioni, intese in senso ampio, includono la famiglia, le strutture sanitarie e il sistema scolastico, ognuna delle quali gioca un ruolo fondamentale nella definizione dell'esperienza di vita delle persone LGBTQ+. Queste aree, se gestite bene, possono rappresentare un importante supporto e fonte di protezione; al contrario, se caratterizzate da pregiudizi e discriminazioni, possono diventare luoghi di marginalizzazione e sofferenza. Proprio per questo motivo, intraprendere piccoli passi verso un cambiamento, cominciando dall'educazione di queste istituzioni, famiglia, scuola e sanità, è cruciale nella prospettiva di un futuro in cui ci aspettiamo un iniziale incremento del livello di integrazione fino alla quasi totale scomparsa di tutte le diversità, arrivando come obiettivo finale al concetto di unicità di ogni individuo senza la necessità di alcun stereotipo di riferimento.

La famiglia: la prima istituzione di socializzazione

La famiglia rappresenta la prima e più importante istituzione nella vita di ogni individuo. Per le persone LGBTQ+, il rapporto con la famiglia può essere estremamente complesso e ambivalente. Nonostante l'evoluzione della società e una maggiore accettazione sociale dell'identità LGBTQ+, l'ambiente familiare rimane spesso il luogo in cui i conflitti legati all'identità di genere e all'orientamento sessuale si manifestano con maggiore forza. Nella struttura familiare, i genitori sono i pilastri fondamentali e quindi altamente decisivi nello sviluppo psicosessuale di ogni individuo. Fare riferimento a uno stereotipo di famiglia "convenzionale" è tuttavia fisiologico, poiché ogni figlio/figlia, all'inizio del percorso di conoscenza di sé e del proprio io, si confronta con nuove situazioni e con impulsi forse diversi da quelli accettati dallo stereotipo più vicino e familiare, pertanto, l'intervento sull'istituzione familiare con una corretta educazione all'accettazione e con una preparazione all'accettazione di qualsiasi diversità imprevista è cruciale, circondando l'individuo (figlio/figlia) con una zona di comfort in cui possa sentirsi libero di esprimere la propria identità e il proprio sé.

ITALIA

Accettazione e rifiuto: Alcune famiglie riescono a sostenere i propri figli nella loro autodiscovery e accettazione, creando un ambiente accogliente e sicuro. Tuttavia, non è raro che i coming out vengano accolti, anche oggi e almeno in Italia, dove prevale ancora una mentalità molto tradizionale e stereotipata, con rifiuto, isolamento o addirittura violenza. Gli atteggiamenti familiari nei confronti dell'identità LGBTQ+ possono influenzare profondamente la salute mentale di un individuo, contribuendo al benessere o, al contrario, alla genesi di disturbi psicologici come ansia, depressione o ideazione suicidaria. Infatti, uno studio del 2023 riporta che numerose ricerche recentemente condotte in Italia indicano un aumento del rischio di suicidio fino a 8,5 volte quando la famiglia non accoglie il coming out del proprio figlio o figlia.

Ruolo della famiglia nella costruzione dell'identità: La famiglia, in quanto principale agenzia di socializzazione, ha un impatto significativo sulla costruzione dell'identità. Nel caso delle persone LGBTQ+, il supporto incondizionato da parte dei genitori e dei membri della famiglia può facilitare il processo di auto-definizione e auto-accettazione, mentre un ambiente ostile può portare all'internalizzazione dello stigma e a difficoltà nella costruzione di un'identità personale solida.

Supporto psicologico per le famiglie: È cruciale che le famiglie siano supportate da professionisti qualificati che possano aiutarle a comprendere e accettare l'identità dei propri cari. I servizi di consulenza familiare e i gruppi di supporto possono essere risorse preziose per le famiglie che affrontano queste problematiche, consentendo loro di superare sentimenti di perdita e contribuendo a creare un ambiente familiare più inclusivo.

Condividere con una comunità di famiglie che affrontano lo stesso problema è sicuramente uno strumento secondario a un'educazione di base preventiva che dovrebbe avvenire sin dai primi anni della vita di ciascun individuo. Avere anche solo l'idea che nostro figlio o figlia, crescendo, possa avere un orientamento sessuale diverso da quello dei genitori potrebbe innescare preventivamente le basi per l'accettazione futura dell'orientamento sessuale di ciascun bambino. In Italia oggi, esiste un forte divario tra la mentalità prevalentemente conservatrice di molte famiglie e la presenza di associazioni che supportano le famiglie di membri LGBTQ+ nel intraprendere un percorso di educazione e consapevolezza. Dedicato alla promozione dei diritti e del benessere delle persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali e asessuali, queste organizzazioni svolgono un ruolo cruciale nel

ITALIA



combattere la discriminazione, promuovere l'inclusione e offrire assistenza in vari ambiti della vita quotidiana. Possiamo citare alcune di esse, da Arcigay, fondata nel 1985, a AGEDO (Associazione Genitori di Omosessuali), istituita nel 1992, fino a MIT (1982), che fornisce assistenza legale e sanitaria, inclusi servizi di consulenza per la transizione di genere, a Rainbow Families, e molti altri fino alla Lenford Network - Advocacy for LGBTI Rights, fondata nel 2007, un'associazione di avvocati che offre assistenza legale gratuita a persone LGBTQIA+.

3.2 Strutture sanitarie: tra pregiudizio e diritto alla cura

Le strutture sanitarie, in quanto luoghi dedicati alla cura e al benessere dell'individuo, dovrebbero essere spazi sicuri e accoglienti per tutte le persone, indipendentemente dalla loro identità di genere o orientamento sessuale. Tuttavia, la realtà per molte persone LGBTQ+ è spesso diversa, caratterizzata da esperienze di discriminazione e inadeguatezza nelle cure ricevute.

Pregiudizi nel sistema sanitario: Un problema ricorrente in Italia è la presenza di pregiudizi, sia consci che inconsci, tra i professionisti della salute. Questi possono manifestarsi attraverso atteggiamenti ostili, stereotipi o una mancanza di conoscenza delle specifiche esigenze sanitarie delle persone LGBTQ+. Ad esempio, la mancata riconoscenza delle specificità legate alla salute sessuale e riproduttiva delle persone LGBTQ+, o la mancanza di competenze nella gestione dei processi di affermazione di genere, possono compromettere gravemente la qualità delle cure fornite.

Accesso ai servizi sanitari: Le persone transgender, in particolare, affrontano spesso barriere significative nell'accesso ai servizi sanitari, a causa di ostacoli burocratici, alti costi delle terapie ormonali e chirurgiche, e soprattutto alla mancanza di operatori sanitari formati. Inoltre, la paura dello stigma può portare molte persone LGBTQ+ a evitare o ritardare la ricerca di cure sanitarie, con conseguenze negative per la loro salute fisica e mentale.



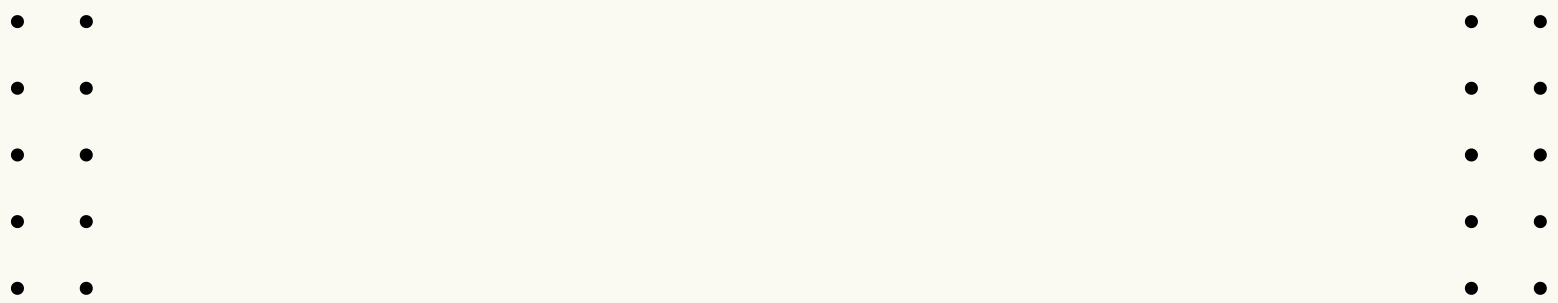
Iniziative di Formazione e Sensibilizzazione:

Per migliorare l'accettazione e la qualità delle cure nelle strutture sanitarie, è essenziale promuovere programmi di formazione e sensibilizzazione rivolti ai professionisti della salute. Questi programmi dovrebbero concentrarsi sull'importanza di un approccio inclusivo, rispettoso e competente che riconosca le diverse esigenze delle persone LGBTQ+ e garantisca un'assistenza sanitaria di qualità per tutti.

Purtroppo, al giorno d'oggi, l'attenzione sulla formazione del personale sanitario per sensibilizzare su questo tema è molto carente, nonostante ci siano stati molti input anche dalla comunità europea a partire dai primi anni 2000 con la Direttiva 2000/78/CE e successivamente con il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), che stabilisce che l'Unione deve mirare, in tutte le sue attività, a combattere la discriminazione sulla base di vari fattori, compresa l'orientamento sessuale, adottando misure appropriate (Art. 10 e 19), e nell'Art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali, attuata nel nostro paese con la STRATEGIA NAZIONALE LGBTQ+ 2022 - 2025 per la prevenzione e la lotta contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. Si tratta di un processo lento e difficile che necessita certamente di attenzione e importanza, oltre che di investimenti da parte delle istituzioni.

Scuola: un ambiente di apprendimento e inclusione

La scuola rappresenta uno dei principali contesti di socializzazione per bambini e adolescenti e gioca quindi un ruolo cruciale nella formazione delle loro identità e nel consolidamento dei valori sociali. Per i giovani LGBTQ+, l'ambiente scolastico può essere sia un luogo di accettazione e crescita, sia uno spazio di discriminazione e sofferenza.



ITALIA



Bullismo omofobico e transfobico:

Uno dei problemi più gravi affrontati dagli studenti LGBTQ+ è il bullismo omofobico e transfobico. Questo tipo di bullismo, che si manifesta attraverso insulti, violenza fisica, esclusione sociale e cyberbullismo, può avere effetti devastanti sul benessere psicologico e sulle performance accademiche degli studenti. La mancanza di interventi appropriati da parte del personale scolastico può ulteriormente aggravare la situazione, rendendo la scuola un ambiente ostile e insicuro e generando abbandoni prematuri. Non dimentichiamo che l'abbandono scolastico in Italia è piuttosto elevato, attestandosi intorno al 13% degli studenti delle scuole superiori, e sicuramente una causa di questo fenomeno può essere attribuita alla marginalizzazione a cui un adolescente LGBTQ+ può essere sottoposto.

Educazione inclusiva:

Un altro aspetto cruciale è l'educazione inclusiva. Integrare argomenti relativi all'identità di genere e all'orientamento sessuale nei curricula scolastici può aiutare a ridurre i pregiudizi e promuovere un clima di rispetto e accettazione. La presenza di educatori e insegnanti formati su queste tematiche è essenziale per fornire un'educazione che rispetti la diversità e promuova l'inclusione. Tuttavia, queste questioni sono ancora poco discusse in molte istituzioni: quasi la metà delle ragazze e dei ragazzi coinvolti in un sondaggio del 2024 (44%) rivela che temi come l'orientamento sessuale e l'identità di genere sono poco considerati nella loro scuola. Questo è comunque meglio del 34% che riporta che in istituzione questi argomenti sono quasi un tabù. Alla fine, solo 1 su 5 ha frequentemente l'occasione di parlarne in classe.

Ma anche tra gli studenti, non tutti la vedono allo stesso modo. Se, come anticipato, più di 8 su 10 sono pienamente o parzialmente pronti al cambiamento, il resto (17%) è invece diviso tra coloro che "tendono a essere contrari" e quelli che sono assolutamente contrari. Questo atteggiamento è in parte il risultato dell'aria che si respira in casa: solo il 16% degli studenti conferma di avere genitori che supportano la causa, rispetto a un buon 32% che invece dichiara l'avversione dei propri familiari all'inclusività scolastica LGBTQ+.

ITALIA



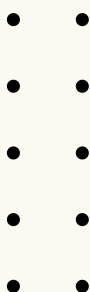
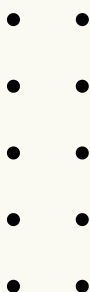
Infine, c'è anche un timido 19% che rivela di non parlarne affatto nelle proprie famiglie.

Ruolo dei professionisti scolastici:

È fondamentale che insegnanti, dirigenti scolastici e consulenti siano adeguatamente formati per riconoscere e contrastare il bullismo omofobico e transfobico. Inoltre, le scuole dovrebbero adottare politiche chiare e strumenti di supporto per gli studenti LGBTQ+, come avere consulenti scolastici competenti e istituire gruppi di supporto con professionisti come psicologi, avvocati e medici di base.

Partendo da queste premesse, si può comprendere meglio perché, per quanto riguarda l'estensione e il riconoscimento di alcuni diritti alla comunità LGBTQ+ nelle scuole, sebbene sia stato fatto molto, c'è ancora molto da fare. Parliamo, ad esempio, della ormai famigerata carriera “alias” per gli studenti che non si identificano con i generi “maschile” o “femminile”. Solo il 10% afferma che è stata attivata nella loro scuola. La metà degli intervistati (50 per cento), al contrario, afferma che, sebbene sia potenzialmente sfruttabile da alcuni studenti, questo strumento non esiste e non è previsto che venga attivato a breve. Tutti gli altri dicono di non avere informazioni al riguardo o di non avere compagni di classe che potrebbero averne bisogno.

Inoltre, dove la carriera “alias” è stata attivata, l'iniziativa è quasi sempre partita dagli studenti: nel 77% dei casi con richieste specifiche, mentre un timido 13% ha confermato di essersi manifestato per ottenere questo strumento. Lo stesso vale per l'introduzione di bagni “neutri” nelle scuole. Solo il 17% li ha disponibili, mentre il 72%, anche di fronte a potenziali utenti, non ha trovato una scuola ricettiva. E questo è stato quasi sempre ottenuto dopo proteste accese (32%) o almeno dopo una richiesta formale (58%). Solo 1 scuola su 10 ha preso queste decisioni in modo autonomo. La strada in Italia è quindi ancora lunga.



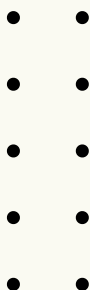
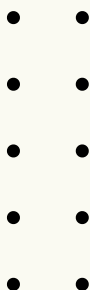
ITALIA



Conclusioni

Le relazioni tra le persone LGBTQ+ e istituzioni come la famiglia, le strutture sanitarie e le scuole sono fondamentali per il benessere psicologico e sociale di queste persone. Un impegno condiviso da parte delle istituzioni verso l'inclusione e l'anti-discriminazione può contribuire a creare un ambiente più accogliente e sicuro per tutti, indipendentemente dalla loro identità di genere e orientamento sessuale. C'è ancora molta strada da fare, ma un approccio consapevole e informato può fare la differenza nel garantire diritti e dignità uguali per tutte le persone LGBTQ+.

C'è sicuramente bisogno di azioni simultanee su più fronti; famiglia, salute e istruzione devono intraprendere un percorso comune affinché possano supportarsi a vicenda nel processo di evoluzione della società di cui facciamo parte riguardo a questa questione.





Impegno con le istituzioni governative

La relazione tra la comunità LGBTQ+ e le istituzioni governative a Malta si è sviluppata significativamente negli ultimi due decenni. Storicamente, a Malta, la comunità LGBTQ+ è stata tra i gruppi più importanti che hanno incontrato ostacoli nell'acquisire riconoscimento e protezione legale, e le politiche perseguite dal governo maltese erano solitamente ignoranti delle specifiche esigenze della comunità LGBTQ+. Tuttavia, con la maturazione delle attitudini pubbliche e il riconoscimento dei diritti LGBTQ+ diventato un tema caldo nell'agenda nazionale, il governo maltese ha iniziato a coinvolgersi con gruppi che difendono i diritti LGBTQ+, e si è potuto osservare un ritmo graduale e ora progressivo di riforme legali.

Uno dei gruppi LGBTQ+ più prominenti e significativi a Malta è il Malta Gay Rights Movement—comunemente conosciuto come MGRM—che è stato al centro della promozione dei diritti LGBTQ+. L'MGRM ha sostenuto e continua a spingere per riforme legislative, inclusi sia il GIGESC Act che il Marriage Equality Act.

Con questa legge, l'MGRM, fin dall'inizio e in collaborazione con ministeri governativi come il Ministero per l'Uguaglianza e il Dialogo Sociale, ha assicurato una piattaforma affinché le voci LGBTQ+ fossero ascoltate nel processo di creazione delle politiche del paese (MGRM, 2021). Accanto ai cambiamenti legislativi, le istituzioni governative sono diventate sempre più inclusive nei confronti degli individui LGBTQ+ sia nei settori della salute che dell'istruzione. Nel settore della salute, ad esempio, ci sono programmi di formazione da parte dei vari fornitori di servizi sanitari che mirano a educare il proprio personale su come soddisfare le esigenze di determinati gruppi LGBTQ+, come i clienti transgender. Questi programmi fanno parte di strategie progettate per ridurre la discriminazione negli ambienti sanitari, per garantire che la comunità LGBTQ+ riceva lo stesso standard di cura dei loro coetanei non LGBTQ+. Nel settore dell'istruzione, le scuole hanno avviato campagne anti-bullismo mirate ad affrontare questioni relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Tali programmi sono resi disponibili affinché gli studenti di questa comunità possano godere di ambienti più sicuri e meno tolleranti verso il bullismo e le molestie rispetto a molti altri in passato.



Il Ministero dell'Istruzione, in collaborazione con gruppi di advocacy LGBTQ+, ha progettato politiche con l'obiettivo di promuovere un ambiente totalmente inclusivo all'interno delle scuole, garantendo che tutti gli studenti LGBTQ+ possano godere di opportunità educative libere da discriminazioni (Ministero dell'Istruzione, Malta, 2022).

L'impatto della Chiesa Cattolica

La Chiesa Cattolica mantiene un potere nella società maltese e ha molta influenza su questioni che riguardano la sessualità e il genere. Malta, essendo una nazione prevalentemente cattolica, ha una prospettiva molto conservatrice su questioni come matrimonio, famiglia e sessualità. La Chiesa si è generalmente opposta ai diritti LGBTQ+, in particolare per quanto riguarda il matrimonio tra persone dello stesso sesso e l'adozione.

Anche se il governo maltese ha adottato varie riforme legali progressiste, la Chiesa Cattolica è stata critica nella maggior parte delle occasioni, soprattutto riguardo alla legislazione del Marriage Equality Act. La posizione della Chiesa in tali questioni è caratteristica degli insegnamenti tradizionali all'interno della dottrina cattolica che guidano il matrimonio come un'unione tra un uomo e una donna.

La Chiesa è anche preoccupata per la legalizzazione dei diritti LGBTQ+ perché, a suo avviso, questo minerebbe i valori familiari, che essa considera l'unità fondamentale della moralità nella società. Negli ultimi tempi, ci sono stati sforzi per creare un dialogo tra attivisti LGBTQ+ e persone di autorità religiosa. Diversi di questi sforzi all'interno della Chiesa sono stati riconosciuti come necessitanti maggiore compassione e comprensione verso le persone LGBTQ+, e nel fare ogni sforzo per riconciliare l'educazione religiosa con le realtà della società contemporanea. Tuttavia, la Chiesa continua a esercitare la sua influenza conservatrice nella società maltese, specialmente riguardo al matrimonio e alla vita familiare (Coalizione Interreligiosa Maltese, 2020). L'opinione pubblica a Malta è fortemente influenzata dalla Chiesa Cattolica, soprattutto tra le fasce d'età più anziane e i residenti rurali. Mentre le generazioni più giovani tendono ad essere più accettanti nei confronti dei diritti LGBTQ+, le generazioni più anziane continuano a essere influenzate dalla Chiesa, che si oppone al matrimonio e all'adozione tra persone dello stesso sesso. Ciò crea una dinamica in cui le riforme legali spesso superano i cambiamenti nelle attitudini sociali, soprattutto nelle comunità più religiose.



Opinione pubblica e movimenti sociali

L'opinione pubblica a Malta riguardo ai diritti LGBTQ+ è cambiata significativamente negli ultimi due decenni. Sebbene sia prevalentemente un paese cattolico, si è registrato un aumento del sostegno per i diritti delle persone LGBTQ+ tra i cittadini più giovani. Tra questi, si può evidenziare l'aumentata visibilità delle persone LGBTQ+ nella vita pubblica, un approccio governativo più progressista verso questioni di questa natura e l'influenza dei movimenti sociali. I movimenti sociali, in particolare il lavoro di organizzazioni come il Malta Gay Rights Movement (MGRM), hanno svolto un ruolo significativo nella formazione dell'opinione pubblica. Questi gruppi hanno quindi organizzato eventi Pride, diffuso consapevolezza pubblica e organizzato attività educative mirate a creare un ambiente aperto e più inclusivo per tutte le persone LGBTQ+. Altri cambiamenti sociali stanno avvenendo grazie all'esposizione delle persone LGBTQ+ attraverso i media e la vita pubblica; sempre più cittadini maltesi continuano a familiarizzare con le questioni LGBTQ+ e a comprendere cosa significhi davvero essere LGBTQ+. Tuttavia, nonostante questi sviluppi ottimistici, gli atteggiamenti pubblici nei confronti delle persone LGBTQ+ rimangono in gran parte misti nelle regioni rurali o più conservative. Qui, sono i valori convenzionali e le credenze religiose delle persone a continuare a plasmare le loro opinioni, con resistenza ai cambiamenti legali e sociali avvenuti negli ultimi anni. Questo dimostra chiaramente che è necessario intraprendere un'educazione pubblica continua e attività di sensibilizzazione affinché tutti i settori della società maltese possano sostenere i diritti LGBTQ+.

L'influenza dell'Unione Europea

Le politiche legali e sociali di Malta riguardo ai diritti LGBTQ+ sono state significativamente influenzate dall'Unione Europea. Malta, in quanto Stato membro dell'UE, è obbligata a conformarsi alle direttive dell'Unione su uguaglianza, non discriminazione e diritti umani. Il quadro giuridico di Malta è stato significativamente influenzato da queste direttive, in particolare nelle aree dell'uguaglianza di genere, delle politiche anti-discriminazione e del diritto del lavoro. L'allineamento di Malta con gli standard europei più ampi in materia di anti-discriminazione è particolarmente evidente nell'attuazione di leggi come l'Equal Treatment Act, che rappresenta un esempio dell'influenza dell'UE.



L'UE ha inoltre fornito finanziamenti e supporto alle organizzazioni di advocacy LGBTQ+ a Malta, consentendo loro di sostenere ulteriori riforme e aumentare la consapevolezza sulle questioni LGBTQ+. Questo è stato un fattore significativo nella progressione del movimento per i diritti LGBTQ+ a Malta, poiché l'UE ha fornito supporto legale e finanziario per iniziative volte a promuovere l'uguaglianza (Relazione della Commissione Europea, 2020).

L'impegno più ampio dell'UE per i diritti umani e l'uguaglianza ha contribuito all'instaurazione di un ambiente politico e sociale a Malta favorevole ai diritti LGBTQ+, oltre a soddisfare gli obblighi legali. Malta si è affermata come leader globale nei diritti LGBTQ+ aderendo ai principi europei di non discriminazione e inclusione.

Sfide nell'espansione delle protezioni per transgender e intersex

La Legge sull'Identità di Genere, Espressione di Genere e Caratteristiche Sessuali di Malta (Legge GIGESC) è stata una legge pionieristica che ha stabilito il riconoscimento legale e le protezioni per le persone transgender e intersex. Tuttavia, ci sono ancora ostacoli per garantire che queste persone possano esercitare pienamente i diritti loro concessi dalla legge.

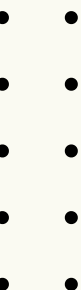
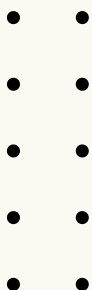
Le limitazioni dell'infrastruttura sanitaria e la consapevolezza sociale continuano a restringere l'accesso pratico delle persone transgender a cure sanitarie che affermano il genere, comprese la terapia ormonale, la chirurgia e il supporto per la salute mentale (Rete Legale di Malta, 2015). Sebbene la Legge GIGESC garantisca il riconoscimento legale delle persone transgender, sarà imperativo garantire che i professionisti sanitari siano adeguatamente formati per affrontare le loro esigenze uniche negli anni a venire. Inoltre, il miglioramento dell'accessibilità e dell'affordabilità dei servizi sanitari che affermano il genere continua a essere un ostacolo significativo, in particolare in strutture sanitarie più piccole che potrebbero non possedere la competenza necessaria (Relazione Annuale NCPE, 2022). La sfida per le persone intersex è il continuo cambiamento nelle pratiche culturali e mediche che cercano di "normalizzare" corpi che non aderiscono agli standard di genere binario. Sarà imperativo educare sia le famiglie che i professionisti medici sui diritti legali delle persone intersex, nonostante la Legge GIGESC proibisca interventi medici non consensuali sui bambini intersex. Una sfida significativa negli anni a venire sarà garantire che i professionisti medici rispettino l'autonomia e l'integrità corporea delle persone intersex (Associazione dei Lavoratori LGBTQ+ di Malta, 2020).



Conclusion

La maggior parte delle persone concorda sul fatto che l'atteggiamento di Malta nei confronti dei diritti LGBTQ+ e della gestione della diversità sia tra i più progressisti in Europa. I settori pubblico e privato del paese mostrano chiaramente il proprio impegno nella gestione della diversità, e il suo sistema legale offre una forte protezione per le persone LGBTQ+. Anche se sono stati fatti molti progressi, ci sono ancora problemi che devono essere risolti, soprattutto per quanto riguarda il cambiamento del modo di pensare delle persone e l'attuazione delle politiche di diversità in tutti i settori.

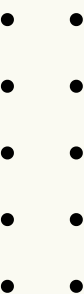
Il mutamento della relazione tra la comunità LGBTQ+ e le istituzioni maltesi, come quelle religiose e governative, evidenzia quanto sia difficile trovare un equilibrio tra tradizione e modernità in una società in rapida evoluzione. L'opinione pubblica, influenzata dai movimenti sociali e dall'Unione Europea, continua a influenzare il cammino di Malta verso una maggiore inclusività. La leadership di Malta nei progressi dei diritti LGBTQ+ e la promozione della diversità offrono un'analisi illuminante per altri paesi che affrontano le complessità della riforma legale, della trasformazione sociale e della difesa dei diritti umani in una società cosmopolita.



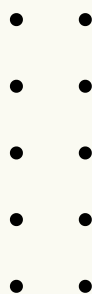
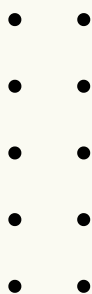
CONCLUSIONE



L'analisi presentata in questo toolkit dimostra la complessità e le sfide in corso per raggiungere una vera inclusione per le persone LGBTQ+ in diversi contesti nazionali. Sebbene paesi come Malta abbiano fatto progressi significativi, gli esempi di Romania e Italia evidenziano i numerosi ostacoli che persistono. In Romania, l'avanzamento dei diritti civili è ostacolato da fattori come la tradizione religiosa e il conservatorismo politico. La mancanza di riconoscimento legale per le unioni same-sex, la protezione sanitaria insufficiente e l'intolleranza diffusa sottolineano l'urgenza di interventi sia educativi che normativi. Senza cambiamenti sia sul fronte legale che sociale, le persone LGBTQ+ in Romania continueranno a subire discriminazioni e a lottare per affermare i propri diritti. L'Italia, pur presentando un quadro più sfumato, affronta ancora sfide notevoli. Da un lato, l'introduzione delle unioni civili e alcune leggi contro la discriminazione segnano dei progressi; dall'altro, le disparità regionali e la resistenza culturale limitano la loro attuazione efficace. Questo contrasto tra i progressi legislativi e la resistenza sociale sottolinea la necessità di una maggiore attenzione istituzionale, soprattutto nell'istruzione e nella formazione professionale. L'inclusione deve diventare una realtà vissuta, non solo un principio teorico. Malta si distingue come un esempio positivo, dimostrando che le riforme legislative e le politiche di inclusione possono effettivamente portare a un cambiamento sociale significativo. Tuttavia, l'esperienza maltese sottolinea anche che i cambiamenti legali da soli non sono sufficienti. La piena attuazione di queste leggi, insieme agli sforzi per aumentare la consapevolezza sociale, è fondamentale per garantire che i diritti riconosciuti siano realmente rispettati e promossi. Anche in un contesto avanzato come quello di Malta, il dialogo aperto con le comunità locali e la formazione continua rimangono essenziali. In questo quadro, il toolkit sottolinea l'importanza fondamentale della gestione della diversità e dell'istruzione inclusiva. Non si tratta solo di adottare politiche antidiscriminatorie; è necessario promuovere una cultura in cui la diversità sia riconosciuta e apprezzata come una risorsa. È qui che la narrazione visiva svolge un ruolo fondamentale. Come strumento di comunicazione universale, la narrazione visiva ha il potere di scomporre le



diversità linguistiche e barriere culturali, coinvolgendo le persone a un livello emotivo più profondo. Attraverso immagini, video e narrazioni autentiche, è possibile dare voce alle esperienze LGBTQ+, sfidare gli stereotipi e promuovere l'empatia. La narrazione visiva offre l'opportunità di trasmettere storie in modo immediato ed efficace, aiutando a costruire un dialogo più inclusivo e influenzare positivamente la percezione della diversità. Può essere utilizzata in contesti educativi e professionali per aumentare la consapevolezza, creare connessioni e promuovere una cultura di rispetto e accettazione. In questo senso, diventa un catalizzatore per il cambiamento culturale, contribuendo alla creazione di una società in cui ogni individuo, indipendentemente dalla propria identità di genere o orientamento sessuale, può vivere con dignità, rispetto e pari diritti. Questo toolkit, quindi, non solo fornisce un'analisi dei problemi, ma offre anche strumenti pratici e suggerimenti per educatori, formatori e professionisti per contribuire attivamente al cambiamento. La sfida è senza dubbio complessa, ma è essenziale. I progressi osservati in alcuni paesi dimostrano che è possibile muoversi nella giusta direzione e la narrazione visiva può essere una parte fondamentale di questo viaggio verso un mondo più giusto e inclusivo.





Questo materiale è stato realizzato come parte del progetto Flair4inclusion, finanziato dall'Unione Europea attraverso il Programma Erasmus+. Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflettono solo le opinioni degli autori, e l'Agenzia Nazionale e la Commissione non possono essere ritenute responsabili per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



**Co-funded by
the European Union**