



Co-funded by  
the European Union



**FLAIR**

*4 inclusion*

# TOOLKIT *for educators*

Recomandări pentru incluziunea LGBTQAI+

# CUPRINS

1

INTRODUCERE

2

STORYTELLING VIZUAL ȘI  
MANAGEMENTUL DIVERSITĂȚII

3

CADRU LEGAL

4

MANAGEMENTUL  
DIVERSITĂȚII

5

RELAȚIILE PERSOANELOR  
LGBTQ CU INSTITUȚII,  
FAMILII, ȘCOLI

6

CONCLUZII



# INTRODUCERE

Subiectul drepturilor și incluziunii LGBTQ+ reprezintă una dintre cele mai semnificative provocări în domeniul drepturilor omului și al politicilor sociale din zilele noastre. Acest ghid își propune să ofere o analiză cuprinzătoare a situației actuale în contextul legal, social și cultural din trei țări europene: România, Italia și Malta. Pe lângă examinarea aspectelor legislative și sociale, ghidul subliniază importanța storytelling-ului vizual ca un instrument puternic pentru promovarea incluziunii și înțelegerii. Prin valorificarea limbajului universal și emoțional al imaginilor, videoclipurilor și narațiunilor vizuale, storytelling-ul vizual poate contribui la eliminarea barierelor, la cultivarea empatiei și la oferirea unei voci comunităților marginalizate. Această abordare nu doar că ajută la educarea și sensibilizarea publicului cu privire la problemele LGBTQ+, dar servește și ca un mijloc eficient de implicare a diverselor audiențe și de promovare a unei culturi a respectului și acceptării.



# STORYTELLING VIZUAL ȘI MANAGEMENTUL DIVERSITĂȚII



# Introducere în Storytelling Vizual

## Introducere în Storytelling Vizual

Storytelling-ul vizual se referă la procesul de construire și organizare a „spunerii unei povești” prin utilizarea elementelor vizuale ca mijloc de comunicare. Printre elementele care pot fi folosite se numără imagini, desene, grafice, animații sau videoclipuri, toate având scopul de a spune o poveste interesantă pentru cei care o urmăresc. Ceea ce propune storytelling-ul vizual este valorificarea puterii pe care o au imaginile în crearea unor povești cu un conținut profund imersiv, permițând astfel privitorului să se implice la un nivel mai profund și să trăiască o experiență capabilă să genereze identificare și empatie.

Storytelling-ul vizual se bazează, așadar, pe experiența imersivă: îmbinarea armonioasă dintre imagini și text are capacitatea de a capta atenția, de a întări mesajul și de a îmbunătăți reținerea informațiilor observate.

De fapt, narațiunile însoțite de imagini, datorită structurii lor, au abilitatea de a da sens a ceea ce privim, evidențiind conexiuni între evenimente, astfel încât acestea să fie ușor de înțeles și interiorizat.

Acest lucru se datorează faptului că comunicarea vizuală este imediată, ușor de înțeles și eficientă: creierul uman procesează informațiile vizuale de 60.000 de ori mai rapid decât informațiile textuale și are nevoie de doar 13 milisecunde pentru a procesa o imagine. Mai mult, 90% din informația transmisă către creierul nostru este vizuală. Conținutul vizual funcționează tocmai pentru că este imediat, emoțional, evocator, captivant și capabil să atingă cele mai profunde straturi ale ființei umane.

Un alt avantaj al comunicării prin imagini este durata memoriei: după trei zile, ne putem aminti doar 10% din informațiile conținute într-un text, dar dacă acestea sunt combinate cu o imagine, procentul crește la 65%.

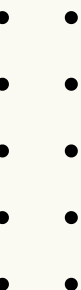
Prin urmare, storytelling-ul vizual necesită cunoașterea și aplicarea unor reguli operaționale specifice pentru a crea narațiuni vizuale eficiente. Pe scurt:

- - storytelling-ul vizual favorizează o învățare mai rapidă;
- - prin storytelling vizual, se poate obține un nivel mai ridicat de implicare, datorită caracterului său evocator și a limbajului său „universal”.

# Introducere în Storytelling Vizual

Prin caracteristicile sale, storytelling-ul vizual:

- Captează atenția și implică emoțional – Privitorul se identifică cu protagoniștii, poveștile și situațiile prezentate în videoclip. Acest lucru se întâmplă deoarece o poveste bine construită se bazează pe elemente care evocă situații, emoții, dorințe și mecanisme de tip problemă-criză-soluție, pe care publicul le poate recunoaște și interpreta ca fiind familiare.
- Transmite valori, motivații și semnificații – Atunci când alegi să povestești un aspect al experienței, vieții sau contextului tău prin storytelling vizual, o faci pentru a transmite un mesaj cu care alții se pot identifica și pe care îl pot înțelege.
- Oferă un conținut ușor de memorat și asimilat – Un videoclip care este captivant, atrage atenția sau pur și simplu spune o poveste eficientă este ușor de reținut. În plus, creează o conexiune imediată cu mesajul pe care vrei să-l transmiți.
- De cele mai multe ori, arată prin imagini și nu descrie – Se bazează pe principiul narativ „arată, nu spune” („show, don’t tell”), care implică spectatorul, provocându-l să își formeze propriul punct de vedere asupra imaginilor.
- Are o abordare narativă mai familiară și întâmpină mai puțină rezistență din partea publicului, în special în rândul generației Millennials.
- Oferă acces simplificat la concepte abstracte și mesaje semnificative, datorită sprijinului oferit de imagini și videoclipuri.
- Creează un grad ridicat de implicare și, în consecință, întărește motivația și angajamentul audienței.
- Stimulează crearea de noi povești, încurajând schimbul colaborativ de cunoștințe, comparația critică și explorarea unor noi interpretări.



# Introducere în Storytelling Vizual

## Storytelling Vizual pentru Promovarea Incluziunii

Storytelling-ul vizual este o formă de comunicare care utilizează imagini, grafice, videoclipuri și alte elemente vizuale pentru a spune o poveste sau a transmite un mesaj. Această metodă de comunicare a câștigat o importanță tot mai mare în contextul incluziunii sociale și culturale, deoarece poate elimina barierele lingvistice, promova înțelegerea interculturală și oferi o voce grupurilor marginalizate sau subreprezentate.

Incluziunea reprezintă principiul asigurării că toate persoanele, indiferent de diferențele lor (gen, rasă, dizabilitate, religie, orientare sexuală sau clasă socială), sunt pe deplin implicate și participă activ la viața socială.

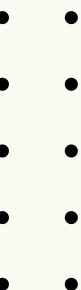
În acest context, storytelling-ul vizual este un instrument puternic pentru promovarea incluziunii în diferite domenii, precum educația, munca și societatea în ansamblu.

## Eliminarea barierelor lingvistice

Unul dintre principalele avantaje ale storytelling-ului vizual este capacitatea sa de a comunica dincolo de cuvinte. În timp ce limbajul scris poate limita înțelegerea doar la vorbitorii unei anumite limbi, imaginile și videoclipurile au o putere universală. O imagine poate transmite emoție, context și un sens profund fără a fi nevoie de limbaj verbal.

Acest aspect este deosebit de util în contexte multiculturale, unde persoane cu origini lingvistice diferite pot interpreta imaginile mai intuitiv decât textele scrise. De exemplu, în campaniile de conștientizare despre drepturile omului sau schimbările climatice, utilizarea unor imagini puternice poate transmite un mesaj comun oamenilor din diverse țări și culturi.

Într-o lume globalizată, în care migrația și mobilitatea internațională sunt din ce în ce mai frecvente, utilizarea imaginilor pentru a depăși barierele lingvistice devine un mijloc esențial pentru a include pe toată lumea în discursul public.



# Introducere în Storytelling Vizual

## Promovarea Înțelegerii Interculturale

Storytelling-ul vizual poate facilita, de asemenea, înțelegerea interculturală prin reprezentarea diferitelor culturi, povești și perspective într-un mod autentic și respectuos. Mass-media tradițională tinde adesea să prezinte grupurile etnice și culturale prin stereotipuri sau prejudecăți, contribuind la diviziuni și neînțelegeri. În schimb, povestirea vizuală a experiențelor diferitelor comunități oferă oportunitatea de a prezenta realitățile acestora dintr-o perspectivă interioară, umanizând subiectele și stimulând empatia.

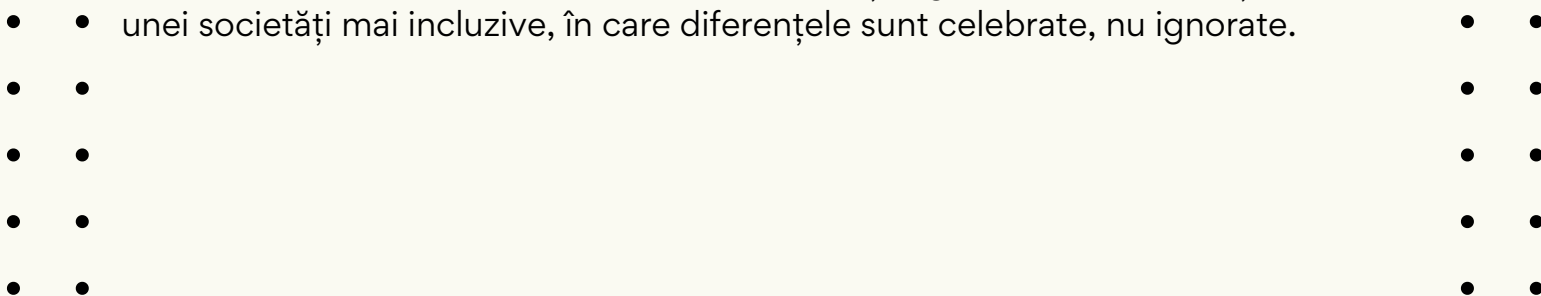
În contexte educaționale, includerea narațiunilor vizuale care reflectă diversitatea culturală, poveștile migranților sau tradițiile indigene îi poate ajuta pe elevi să dezvolte o mai mare conștientizare și respect față de ceilalți. Documentarele vizuale, animațiile sau reprezentările artistice care surprind viața de zi cu zi a oamenilor din medii diferite sunt instrumente valoroase pentru combaterea prejudecăților și construirea unor punți între culturi.

## Oferirea unei Voci Comunităților Marginalizate

Storytelling-ul vizual oferă, de asemenea, o platformă pentru comunitățile marginalizate, care adesea nu au acces la mijloacele tradiționale de a-și spune poveștile. Prin imagini și videoclipuri, oamenii își pot împărtăși experiențele de viață, depășind barierele create de inegalitățile de putere și acces la media. Acest lucru poate ajuta la contestarea narațiunilor dominante și la oferirea unei voci celor care, de-a lungul istoriei, au fost excluși din discursul public.

Un exemplu eficient este utilizarea storytelling-ului vizual în mișcarea pentru drepturile persoanelor cu dizabilități. Mass-media tradițională ignoră adesea sau prezintă greșit experiențele acestor persoane, concentrându-se doar pe aspectele limitative ale vieții lor. Totuși, prin proiecte vizuale realizate de și pentru persoanele cu dizabilități, este posibilă conturarea unei perspective mai complete, autentice și respectuoase asupra vieții acestora, evidențiind puterea, reziliența și unicitatea lor.

Aceasta nu doar că favorizează o mai bună înțelegere, ci contribuie și la crearea unei societăți mai incluzive, în care diferențele sunt celebrate, nu ignorate.



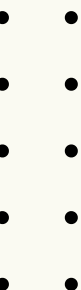
# Introducere în Storytelling Vizual

## Incluziunea în Lumea Muncii

În lumea muncii, storytelling-ul vizual poate juca un rol important în promovarea incluziunii. În companii și organizații, utilizarea imaginilor, videoclipurilor și infograficelor poate fi o modalitate eficientă de a educa angajații cu privire la diversitate și incluziune.

De exemplu, videoclipurile interactive sau documentarele scurte pot ajuta angajații să conștientizeze obstacolele cu care se confruntă persoanele din grupuri minoritare, încurajând astfel crearea unui mediu de lucru mai echitabil și primitiv. În plus, storytelling-ul vizual poate fi utilizat pentru a promova politicile de incluziune în cadrul organizațiilor, făcând vizibile inițiativele care urmăresc să creeze un loc de muncă mai divers și mai incluziv. O reprezentare vizuală eficientă poate contribui la transmiterea importanței incluziunii nu doar ca valoare etică, ci și ca un factor care aduce beneficii concrete în ceea ce privește inovația, creativitatea și productivitatea.

În concluzie, storytelling-ul vizual este un instrument puternic pentru promovarea incluziunii, deoarece depășește barierele lingvistice, facilitează înțelegerea interculturală și oferă o platformă pentru povești care altfel ar putea rămâne nespuse. Într-o lume din ce în ce mai interconectată și diversă, capacitatea de a spune povești prin imagini și videoclipuri poate contribui la crearea unei societăți mai empatică, echitabile și incluzive, în care toate vocile, indiferent de origine sau statut, pot fi auzite și respectate.



# Studiu de Caz

Studiul de caz este o metodă de cercetare socială potrivită pentru a aborda complexitatea, a analiza sistemele de relații și a studia cazuri unice și irepetabile. Aceasta utilizează simultan o pluralitate de tehnici de cercetare socială, atât calitative, cât și cantitative. De asemenea, este o metodă care se pretează foarte bine pentru prezentările către un public larg, permițând deschiderea unei discuții pe marginea subiectului specific. Prin intermediul studiului de caz, este astfel posibil să analizăm exemple de succes ale storytelling-ului vizual.

## Exemple de Storytelling Vizual de Succes: Storytelling Vizual în Marketing

Un exemplu de storytelling vizual de succes este videoclipul realizat de Huawei în 2018. Creat pentru a promova lansarea unui nou model de smartphone, spotul publicitar, printr-o poveste având în centru un mic extraterestru și un adolescent, evidențiază întregul potențial al noului dispozitiv. Naratiunea se axează pe tema alegerii, așa cum sugerează și sloganul final: „It's in your hand” – „Alegerea este a ta”.

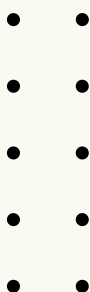
Adolescentul, după ce întâlnește micul extraterestru în pădure, are ca primă reacție să facă o fotografie.

Se declanșează apoi un flashforward, în care băiatul își imaginează tot ceea ce s-ar putea întâmpla cu micul extraterestru dacă prezența sa ar fi dezvăluită lumii. În cele din urmă, el alege să șteargă fotografia și să plece.

Videoclipul este, de asemenea, un exemplu excelent de naratiune care se dezvoltă exclusiv prin imagini, cu foarte puțin text. Mai mult, pare să implice direct privitorul, provocându-l să se întrebe: „Tu ce ai fi făcut?”.

Videoclipul complet poate fi vizionat aici:

[https://youtu.be/\\_m3PIkZW6o8](https://youtu.be/_m3PIkZW6o8)



# Studiu de Caz

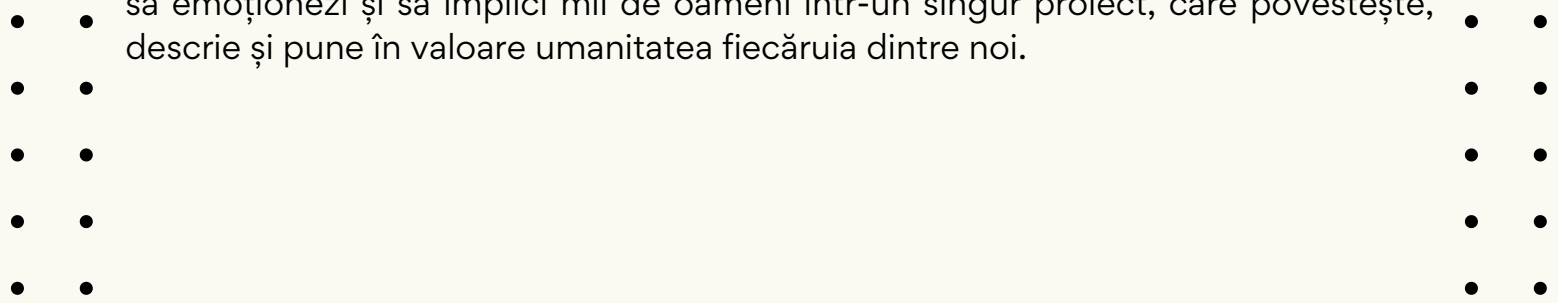
## Exemple de Storytelling Vizual de Succes: Storytelling Vizual pentru Realități Sociale

În 2010, fotograful Brandon Stanton a decis să revoluționeze genul literaturii de călătorie prin dezvoltarea unui proiect despre New York, un oraș plin de străzi, cartiere și oameni. Pentru a crea un recensământ al tuturor locuitorilor orașului, a colectat sute de mărturii, incluzând imagini și declarații, de la cei pe care i-a întâlnit. Astfel, a început să pună bărbaților, femeilor, copiilor și vârstnicilor câte o întrebare sau două despre trecutul sau viitorul lor.

Acestea erau întrebări simple, dar semnificative: ce își doreau să devină când erau mici sau care a fost cel mai trist moment al vieții lor. Reacțiile și răspunsurile intervievaților constituie cartea, care are aproximativ patru sute de pagini. „Humans of New York: stories” – chiar titlul cărții fotografice surprinde sensul cercetării autorului, care a recunoscut că dorea să arate imaginile și poveștile celor care „înceau să atingă sau trăiau visul american”. Pe măsură ce colecția de portrete și interviuri s-a completat, a devenit evident că a le închide pe toate într-o singură carte nu ar fi fost suficient. Stanton a decis astfel să plaseze diversele mărturii și fotografii colectate pe site-ul [www.humansofnewyork.com](http://www.humansofnewyork.com). Proiectul a adunat în cele din urmă mai mult de 20 de milioane de urmăritori.

Proiectul autorului este în continuă evoluție: acum cinci ani, a decis să își extindă cercetarea din New York în alte douăzeci de țări din întreaga lume, iar astăzi site-ul este plin de episoade și povești fotografice ale oamenilor din Mexic până în Ucraina, Congo până în Vietnam, India până în Irak. În timpul pandemiei COVID-19, Stanton a decis pentru prima dată să oprească căutarea de povești și să lase ele să vină la el: a cerut tuturor urmăritorilor săi să povestească „cele mai extraordinare povești ale lor, pentru a inspira oamenii în timpul crizei”, crezând că ar putea fi util să citească „amintiri ale unei vieți normale, ale unei fericiri normale, ale unei iubiri normale”.

Acesta este un exemplu de cum, prin storytelling vizual, este posibil să conectezi, să emoționezi și să implici mii de oameni într-un singur proiect, care povestește, descrie și pune în valoare umanitatea fiecăruia dintre noi.



# Studiu de Caz

Analiza unui studiu de caz necesită o abordare sistematică pentru a examina datele colectate și a trage concluzii semnificative. Mai jos sunt pașii de procesare a acestuia într-o sală de clasă:

## 1. Înțelege contextul/problema

- Recitește studiul de caz: Înainte de a începe analiza, este necesar să înțelegi pe deplin contextul cazului. Care este problema principală? Care sunt circumstanțele, actorii implicați și obiectivele?
- Identifică întrebarea de cercetare: Stabilește întrebarea cheie sau obiectivul studiului. Aceasta va ghida întreaga analiză.

## 2. Organizează datele

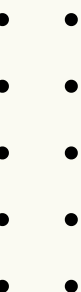
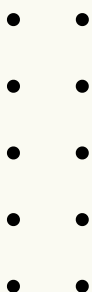
- Colectează faptele: Clasifică datele colectate în timpul studiului de caz. De exemplu, împarte informațiile în categorii precum date financiare, date operaționale, date comportamentale etc.
- Creează un diagramă sau un model: Este adesea util să creezi o diagramă, o matrice sau o hartă mentală pentru a vizualiza relațiile dintre diversele elemente ale cazului.

## 3. Identifică teme și tipare

- Caută tipare: Analizează datele pentru a identifica teme recurente sau tipare care se repetă. Dinamicile pot apărea care nu erau evidente la prima vedere.
- Contraste și divergențe: Căută, de asemenea, disonanțe sau divergențe care ar putea indica zone problematice sau oportunități de îmbunătățire.

## 4. Aplică teorii sau modele conceptuale

- Compară cu teorii existente: Evaluează cum se raportează cazul la teorii sau modele din domeniu.
- Identifică implicații practice: Ia în considerare cum rezultatele pot fi legate de situațiile reale și ce pot însemna acestea pentru cazul studiat sau alte cazuri similare.



# Studiu de Caz

## 5. Descompunerea cauzelor și efectelor

- Cauză-efect: Analizează legătura dintre acțiunile întreprinse în caz și rezultatele obținute. Identifică principalele cauze ale problemelor sau succeselor.
- Identifică factorii cheie: Încearcă să izolezi factorii care au avut un impact semnificativ asupra evenimentelor. Ce decizii sau acțiuni au condus la anumite rezultate?

## 6. Evaluare critică

- Puncte forte și puncte slabe: Identifică punctele forte și slăbiciunile cazului. Ce s-a făcut bine? Unde au existat lacune?
- Oportunități și amenințări: Examinează oportunitățile pe care le prezintă cazul și posibilele amenințări sau riscuri. Dacă analizezi o companie, evaluează și condițiile pieței sau concurenței.

## 7. Comparație cu alte cazuri

- Comparare cu alte cazuri: Compară rezultatele studiului de caz cu cele ale cazurilor similare pentru a observa dacă apar asemănări sau diferențe. Acest lucru te poate ajuta să tragi concluzii mai puternice sau să înțelegi mai bine cazul în cauză.

## 8. Tragerea concluziilor

- Răspunde la întrebarea de cercetare: După ce ai analizat datele, răspunde la întrebarea principală de cercetare. Concluziile trebuie să fie susținute de faptele și tiparele identificate.
- Recomandări: Oferă recomandări practice pe baza analizei. Ce schimbări ar putea fi implementate pentru a îmbunătăți situația? Ce s-ar putea face diferit în viitor?



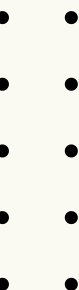
# Studiu de Caz

## 9. Sinteză și comunicare

- Prezentarea rezultatelor: În final, prezintă rezultatele într-o manieră clară și structurată. Organizează analiza astfel încât să urmeze o logică coerentă și să susțină argumentația ta.

### Instrumente utile pentru analiză:

- **Analiza SWOT:** Evaluează punctele forte, punctele slabe, oportunitățile și amenințările.
- **Analiza PESTEL:** Ia în considerare factorii politici, economici, sociali, tehnologici, de mediu și legali.
- **Analiza celor cinci forțe ale lui Porter:** Evaluează nivelul de concurență dintr-o industrie.
- **Modele decizionale:** Folosește modelul de luare a deciziilor Vroom-Yetton sau modelul de leadership situațional.



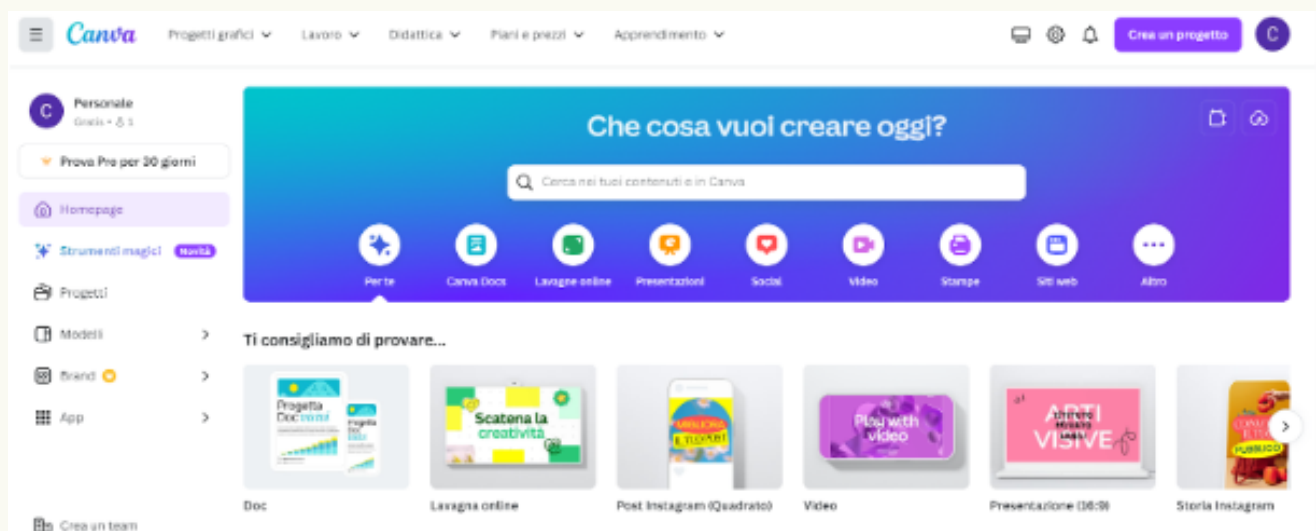
# Instrumente pentru Storytelling Vizual

Acest Modul se va concentra în principal pe toate acele instrumente și software-uri de calculator pentru storytelling vizual de diferite tipuri, examinând două tipuri de elemente vizuale pentru storytelling vizual: fotografiile (sau imagini) și videoclipuri.

## Canva

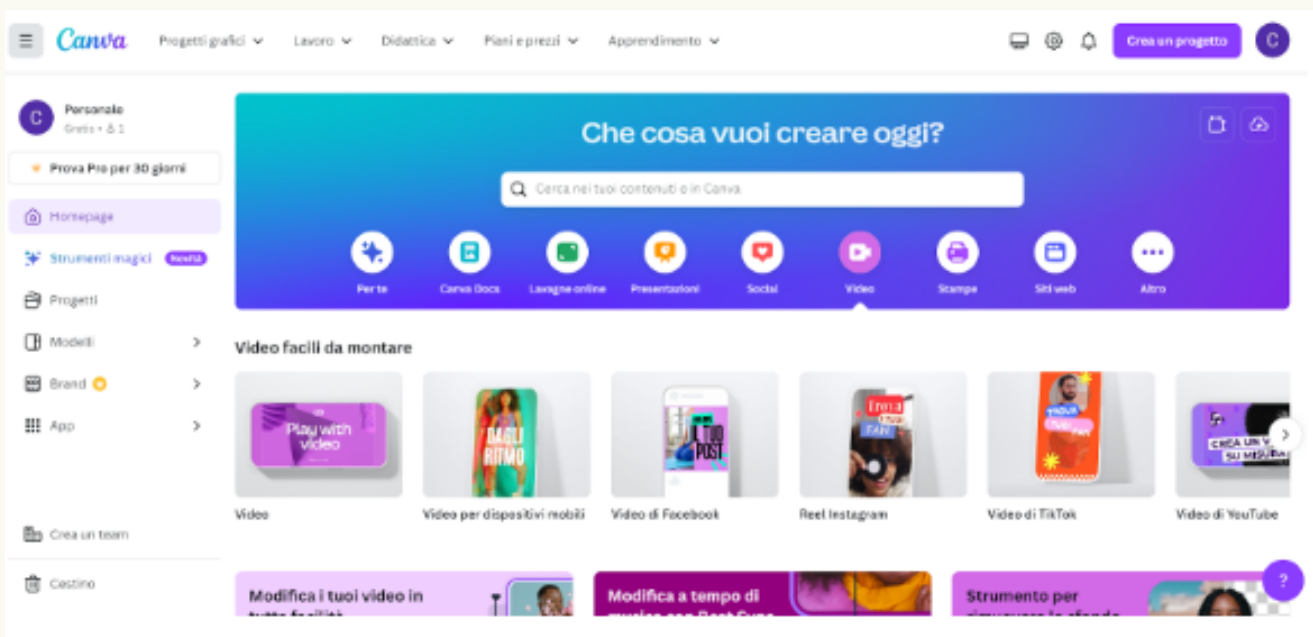
Canva este un instrument simplu și gratuit pentru crearea de grafice și videoclipuri de diverse tipuri și pentru diferite scopuri. Oferă posibilitatea de a crea o gamă largă de conținut de natură grafică, de la crearea de CV-uri atrăgător concepute, până la editarea de videoclipuri. Site-ul oficial poate fi accesat prin următorul link: <https://www.canva.com/>

Navigarea în instrument este foarte simplă și intuitivă.



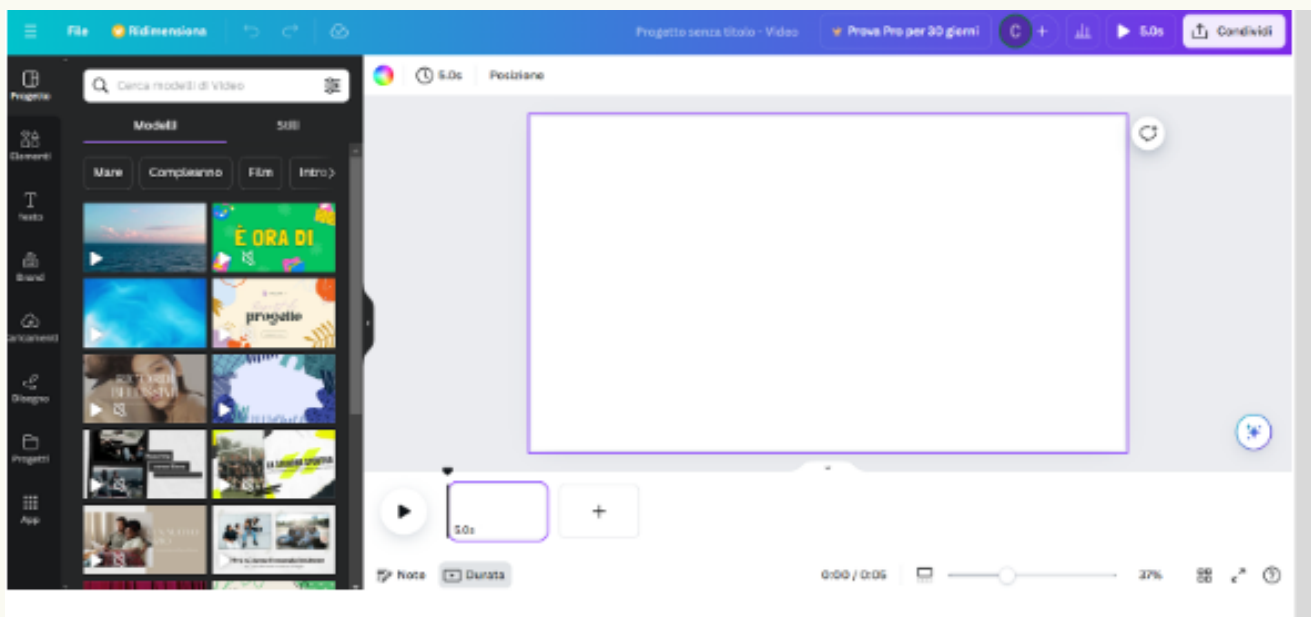
# Instrumente pentru Storytelling Vizual

De pe ecranul principal, poți vedea toate funcționalitățile principale ale instrumentului. Cele mai interesante caracteristici pentru Storytelling Vizual sunt următoarele: Editorul (pentru videoclipuri și imagini) și funcția de colaj foto. Instrumentul este utilizat fie prin intermediul meniurilor din stânga și sus, fie prin intermediul meniului de sugestii din centrul ecranului.



Odată ce tipul de conținut dorit a fost selectat, se va deschide un „Proiect”. Folosind meniul lateral, va fi posibil să inserezi diferite tipuri de conținut, de la elemente grafice la conținut textual. Prin selectarea opțiunii „Șabloane”, va fi posibil să definești cum dorești să îți prezinți conținutul (viteza de redare, organizarea spațială a conținutului, posibilitatea de a insera audio în cazul videoclipurilor). Prin selectarea opțiunii „Stiluri”, este posibilă schimbarea culorilor și a fonturilor.

# Instrumente pentru Storytelling Vizual



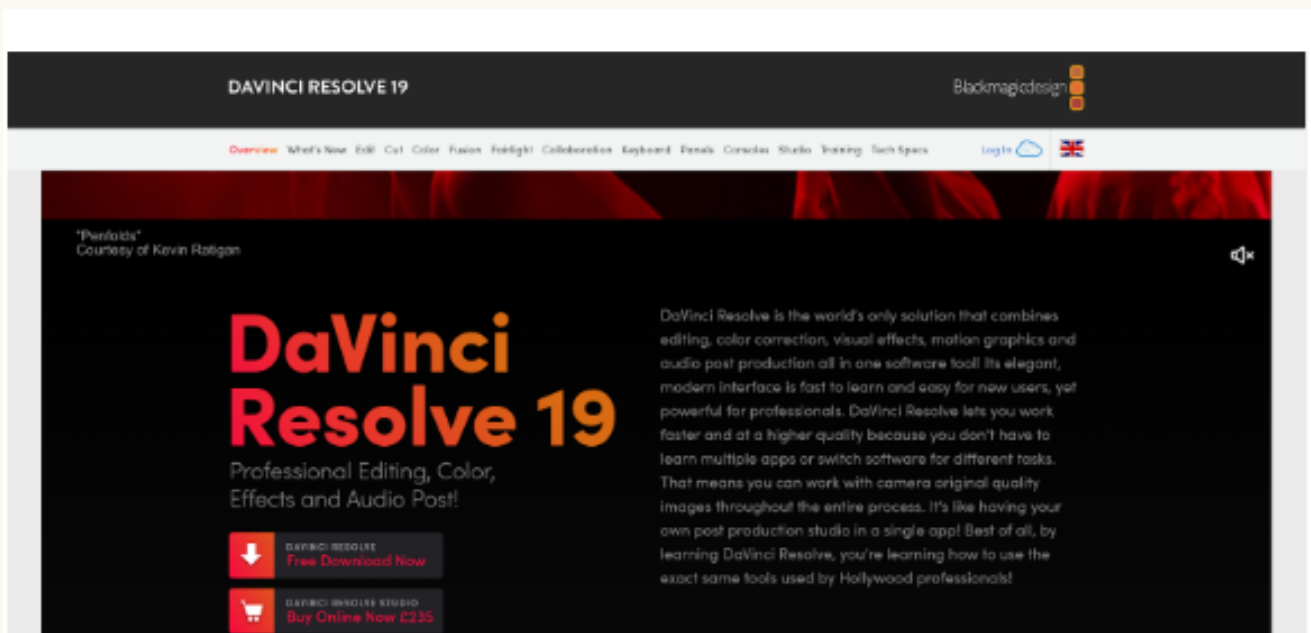
Odată ce tipul de conținut de creat a fost selectat, se va deschide un „Proiect”. Folosind meniul lateral, pot fi inserate diferite tipuri de conținut, de la elemente grafice la conținut textual. Prin selectarea opțiunii „Șabloane”, poate fi definit felul de prezentare al conținutului (viteza de redare, organizarea spațială).



# Instrumente pentru Storytelling Vizual

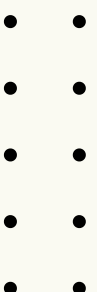
## DaVinci Resolve 19

O aplicație disponibilă în diferite limbi, DaVinci Resolve este o alternativă viabilă pentru editarea video, care poate fi descărcată și în versiune gratuită.



Software-ul oferă posibilitatea de a utiliza instrumente pentru editare, corectare a culorii, efecte vizuale, grafice în mișcare și post-producție audio a videoclipurilor tale într-un singur instrument.

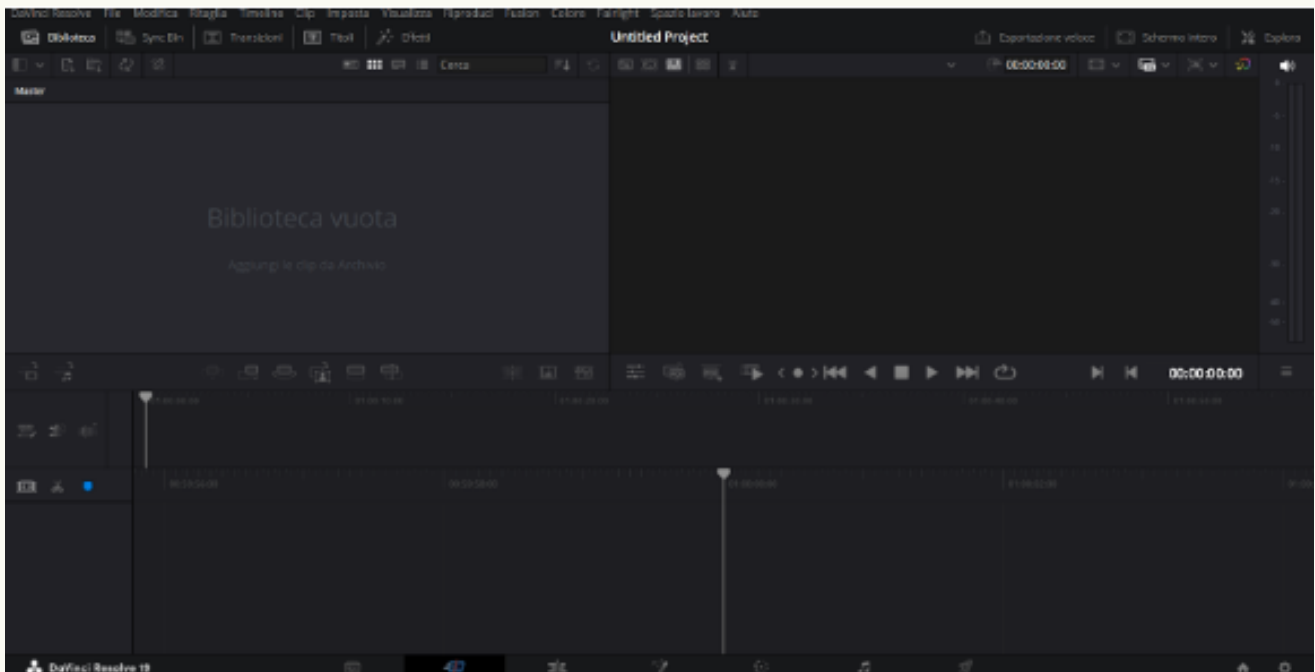
Odată ce programul este instalat, poți începe cu gestionarea comenzilor. Software-ul îți permite să vizualizezi multiple funcționalități care formează videoclipul tău, chiar și selectând fiecare piesă individuală care trebuie editată.



# Instrumente pentru Storytelling Vizual

Funcțiile necesare pot fi selectate din meniul de sus.

Pe măsură ce videoclipul este inserat, acesta poate fi descompus, adăugând muzică și coloană sonoră, versuri și/sau amestecând diverse părți ale unuia sau mai multor clipuri.



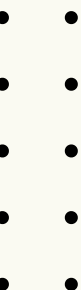
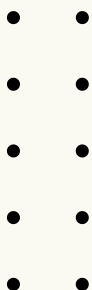
Odată ce ai terminat de creat și editat videoclipul, poți extrage ceea ce ai creat în diferite formate. Instrumentul oferă deja formate de bază valabile pentru YouTube, TikTok, Vimeo.



# Cum să creezi un element de Visual Storytelling

Pentru crearea unui vizual storytelling, fie că este vorba despre o imagine, un colaj de imagini sau un videoclip, există pași de urmat și definit. Acești pași sunt următorii:

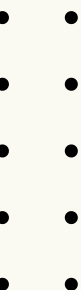
- **Definește obiectivul.** Ce vrei să obții prin vizual storytelling? Există mai multe motive pentru a utiliza vizual storytelling: conținutul și forma narațiunii trebuie definite în funcție de obiectivul și sensul pe care vrei să-l dai narațiunii. Este sensul, vehiculul valorilor și experiențelor, care facilitează înțelegerea, activând răspunsul emoțional în ceilalți și astfel făcând experiența „imprevizibilă”.
- **Identifică publicul țintă. Cui te adresezi?** Înainte de a construi efectiv povestea, trebuie identificate „simbolurile”, cuvintele-cheie, culorile sau figurile de stil cele mai potrivite și mai ușor de înțeles pentru publicul țintă.
- **Construiește narațiunea.** Acest lucru presupune imaginarea poveștii prin care să transmiți mesajul către publicul ales. În această fază, trebuie întocmită o descriere completă a videoclipului: subiect, rezumatul narațiunii, descriere detaliată a desfășurării, scenă cu scenă (storyboard), incluzând indicații referitoare la regia și fotografierea acestuia, precum și informații despre muzică și voice-over. Schița narațiunii trebuie să fie, așadar, clară și coerentă.



# Cum să creezi un element de Visual Storytelling

- Planificarea filmării videoclipului. În această fază, intrăm în miezul acțiunii: după ce scenariul a fost aprobat, trebuie să coordonăm întreaga echipă de filmare, alegerea locației și a rolurilor, organizarea setului și pregătirea echipamentului audiovizual necesar, dacă intenționăm să creăm un videoclip de la zero. În acest sens, există alte considerații și aspecte care trebuie luate neapărat în calcul, și anume:

1. **Focalizarea asupra timpului de atenție al utilizatorilor.** Utilizatorul mediu este expus la rețelele sociale și la videoclipuri mai mult de 2 ore pe zi, astfel că timpul de atenție este scurt și durează doar câteva secunde. Prin urmare, este important să gestionăm videoclipul într-un mod care să capteze interesul utilizatorului, determinându-l să continue vizionarea.
2. **Importanța declanșatorilor emoționali.** Emoțiile sunt în centrul conceptului de storytelling. Este mult mai probabil ca un utilizator să nu își amintească exact imaginea pe care a văzut-o, dar să își reamintească perfect emoția pe care a simțit-o la vederea acesteia.
3. **Gestionarea muzicii.** Muzica este, de fapt, un declanșator emoțional, iar coloana sonoră și efectele audio sunt cele care fac videoclipul un instrument valoros și impactant.



# Integrarea Visual Storytelling cu Managementul Diversității

Managementul diversității reprezintă setul de politici adoptate de o companie pentru a promova diversitatea în mediul de lucru. Termenul diversitate, în acest context, este înțeles în cel mai larg mod posibil și reprezintă o provocare managerială și culturală. Integrarea storytelling-ului vizual cu politicile de management al diversității poate fi o modalitate puternică de a promova incluziunea și de a spori diversitatea. Mai jos sunt prezentate câteva tehnici și sugestii pentru crearea unei povești în concordanță cu principiile de bază ale managementului diversității:

## 1. Reprezentarea Vizuală a Diversității

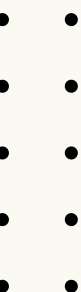
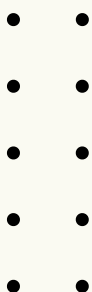
- Incluziunea Vocilor Diverse: În storytelling-ul vizual, este important ca oameni din diferite etnii, genuri, orientări sexuale, abilități fizice și culturi să fie reprezentați. Aceasta ajută la reflectarea diversității comunității.
- Personaje Incluzive: Utilizarea imaginilor și a personajelor care reflectă diversitatea poate contribui la crearea unui sentiment de apartenență pentru toți posibii spectatori.

## 2. Narațiuni Autentice

- Povești Reale și Autentice: Integrarea poveștilor reale ale unor persoane care au trăit experiențe unice legate de diversitate. Acestea pot implica narațiuni despre provocările depășite sau succesele obținute prin diversitate, arătând rezultatele pozitive pe termen mediu și lung.
- Mărturii Vizuale: Videoclipuri și imagini care arată oameni în activitățile lor zilnice, evidențiind unicitatea lor și ajutând la umanizarea conceptului de diversitate.

## 3. Storytelling Vizual ca Instrument de Training

- Creșterea Conștientizării prin Imagini și Video: Videoclipurile folosind storytelling vizual pentru a aborda problemele diversității și incluziunii pot face înțelegerea conceptelor abstracte mai eficientă. Povestirea despre discriminare, stereotipuri sau microagresiuni prin videoclipuri sau benzi desenate poate ajuta la o mai bună înțelegere a acestor fenomene.
- Campanii Vizuale: Crearea de campanii vizuale (postere, infografice, animații) care promovează valorile diversității, echității și incluziunii. Acestea pot crește constant conștientizarea acestor probleme.

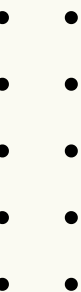
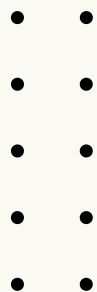


# Integrarea Visual Storytelling cu Managementul Diversității

## 4. Colaborare multidisciplinară

- Implicarea creativilor din diverse medii: Implicarea creativilor cu backgrounduri diverse în designul poveștilor vizuale poate asigura că poveștile sunt autentice și reflectă perspective diferite.
- Feedback și participare: Încorporați un proces de feedback care să implice persoane din medii diverse pentru a evalua eficiența și sensibilitatea poveștilor vizuale în susținerea campaniilor de diversitate.

Unele exemple de cum poate fi aplicat storytelling-ul vizual în problemele de incluziune vin din contextul marketingului corporativ.



# Integrarea Visual Storytelling cu Managementul Diversității

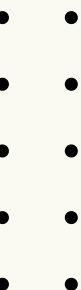
## Bune practici

### 1. Diferențele generaționale - Apple: The Song

În 2014, Apple a introdus unul dintre subiectele diversității, diferențele dintre generații. Într-o reclamă bazată pe cel mai clasic dintre reclamele pentru sărbători, vedem o fetiță care creează un cadou pentru bunica sa, folosind tehnologia Apple pentru a transforma un vechi cântec, „Our Love Is Here to Stay”, într-un duet. În timp ce bunica ascultă cântecul la masa de mic dejun pe un iPad Mini, se uită la vechile fotografii pe care nepoata le-a adunat. În acest context, mesajul transmis este că tehnologia poate aduce generațiile mai aproape una de cealaltă, aducând-o pe una în lumea celeilalte și vorbind în același timp despre marcă și produs, chiar dacă acestea rămân oarecum în fundal. Videoclipul este disponibil la link-ul: <https://youtu.be/N2ubgxn8aQ8>

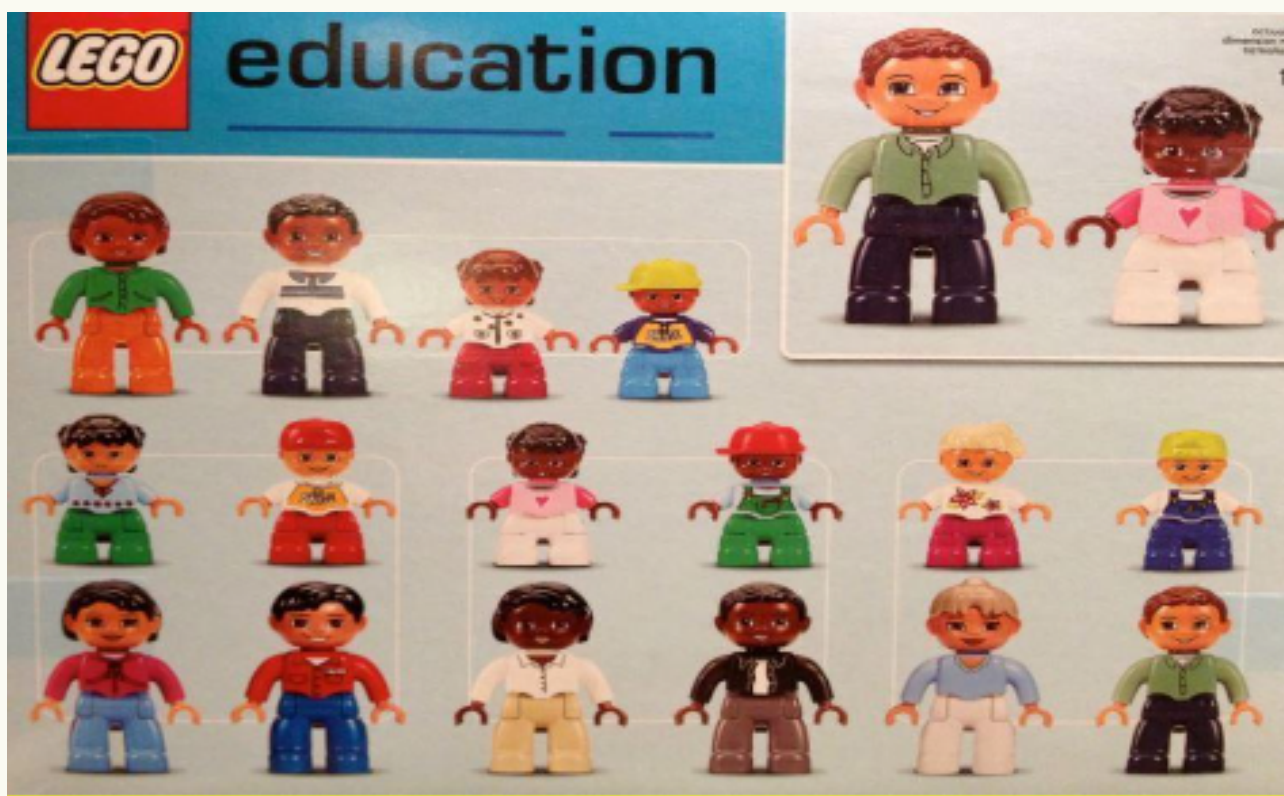
### 2. Dizabilitatea - Coca-Cola și Special Olympics

În fiecare an, mii de sportivi din întreaga lume sunt implicați în competiții într-o varietate de sporturi, inclusiv atletism, fotbal în 5, canotaj, gimnastică artistică etc., în cadrul Jocurilor de Vară Special Olympics, un eveniment organizat pentru prima dată în 1968, cu scopul de a promova incluziunea socială între persoanele cu și fără dizabilități intelectuale. De mai bine de 20 de ani, Coca-Cola contribuie la acest proiect pentru a promova valorile onestității, incluziunii, egalității și respectului, punând accent pe un mesaj fundamental: posibilitatea ca fiecare să poată realiza lucruri mari.



# Integrarea Visual Storytelling cu Managementul Diversității

## 3. Etnie - LEGO și minifigurine.



# Integrarea Visual Storytelling cu Managementul Diversității

La cererea multor grupuri pentru drepturile minorităților și a clienților săi mici, LEGO a introdus treptat o serie de personaje cu nuanțe de piele mai închise sau mai deschise, dincolo de clasicul galben LEGO. Nu este o adevărată campanie, ci o schimbare în producția pieselor și a seriei Duplo (dedicată celor mici), pentru a face ca toți copiii să se simtă egali într-una dintre cele mai provocatoare și educative activități ale copilăriei lor: construcția. Și tocmai pentru a construi o lume mai inclusivă și egală pentru toți, inclusiv religios, LEGO a adăugat personaje specifice, lansând chiar noi personaje cu piele mai închisă. Pentru Duplo, în mod special, LEGO a creat și un set multicultural, astfel încât familiile să poată achiziționa minifigurine care reflectă cel mai bine moștenirea lor etnică.

## 4. Gen - Mattel/Barbie: Tați care se joacă cu Barbie

Cea mai faimoasă păpușă din lume a devenit în ultimii ani o marcă inovativă în comunicarea de gen: un nou model pozitiv pentru fetițele din întreaga lume, capabilă să exprime diversitatea, mai întâi cu lansarea din 2016 a noilor păpuși Barbie multi-etnice, mai scurte sau mai plinuțe și apoi cu o campanie care se concentrează pe tați și importanța rolului lor în creșterea fiicelor.

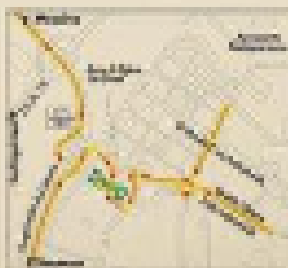
Reclama Tați care se joacă cu Barbie arată tați din diverse etnii care se așează să se joace cu Barbie împreună cu fiicele lor într-un mod natural, râzând, distrându-se și, mai presus de toate, lăsând deoparte conceptul de severitate și virilitate, mereu atribuit „tatălui familiei”. O nouă reprezentare nu atât pentru această imagine, cât pentru mesajul care o însoțește, „Poți fi orice”. Tații care se joacă astronaut, doctor sau profesor de yoga cu fiicele lor transmit fetelor mici sentimentul că în viață au șansa să devină orice își doresc.

## 5. Orientarea Sexuală - IKEA: Suntem deschiși pentru toate familiile

„Suntem deschiși pentru toate familiile.” Cu acest mesaj IKEA a publicat deschiderea unui nou magazin în Catania (Sicilia, Italia) acum câțiva ani. O imagine simplă, doi bărbați ținându-se de mână, în timp ce unul dintre ei ține celebra sacoșă plină cu produse IKEA. Simplu, imediat și fără jocuri de cuvinte, reclama companiei de mobilă exprimă conceptul important de incluziune, combinându-l cu unul dintre simbolurile brandului, celebra cartelă portocalie, IKEA Family, concepută tocmai pentru familii. Pentru toate familiile.

# Integrarea Visual Storytelling cu Managementul Diversității

**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**

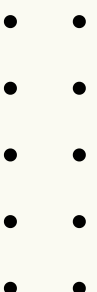


# Integrarea Visual Storytelling cu Managementul Diversității

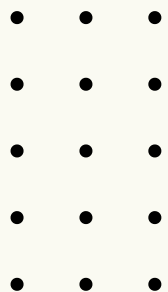
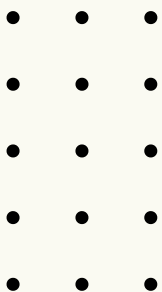
## 6. Religie – Coca-Cola și Ramadanul

Coca-Cola a considerat întotdeauna incluziunea, prietenia și solidaritatea drept valori fundamentale ale brandului. Cu cel mai recent spot difuzat pe canalul de Facebook al Coca-Cola Olanda pentru Ramadan, a transmis un mesaj care are un impact profund asupra societății de astăzi, unde nevoia de incluziune și teama de diversitate continuă să coexiste pe multe nivele. Un videoclip emoționant, dedicat musulmanilor din întreaga lume care observă Ramadanul, practica islamică a postului. Brandul a reușit să dea un sens plin și profund altor sărbători care nu fuseseră încă folosite atât de potrivit de către reclamele publicitare. O excepție în marketingul occidental, care ne ajută astăzi să dialogăm despre multe dintre stereotipurile existente. În reclamă, o tânără musulmană trebuie să suporte ultimele ore de post înainte de apus, dar în același timp se confruntă cu obstacolele unei vieți cotidiene încă pline de prejudecăți. Când vine timpul pentru Iftar, masa de seară a Ramadanului, la apus, o trecătoare îmbrăcată în costum de sport o observă și decide să-i ofere o sticlă de Coca-Cola. Tânăra musulmană inițial nu acceptă. Dar cealaltă fată înțelege situația și decide să aștepte cu ea până la apus, pentru a împărți și a bea împreună.

Mesajul: „Ceea ce ne unește este mai mare decât ceea ce ne desparte”, este la fel de iconic și reprezentativ ca celebra sticlă de sticlă.



# CADRU LEGAL





Peisajul juridic al drepturilor LGBTQ+ în România a cunoscut o schimbare graduală în ultimele decenii, cu unele progrese în domenii specifice, dar întâmpină încă provocări substanțiale caracterizate printr-o combinație de protecții legale minime și lacune semnificative în drepturi și recunoaștere. Căsătoria între persoane de același sex și drepturile de adopție rămân inaccesibile, în timp ce accesul la îngrijire medicală și protecția împotriva discriminării la locul de muncă sunt limitate de obstacole legale și sociale.

Deși există unele progrese, în special în ceea ce privește legile anti-discriminare, aplicarea acestora este adesea slabă, iar persoanele LGBTQ+ continuă să se confrunte cu provocări legale semnificative. Deși presiunea exercitată de Uniunea Europeană pentru reforme legale suplimentare și o acceptare socială mai largă a persoanelor LGBTQ+ este probabil să crească, rămâne mult de făcut pentru a obține egalitate deplină și protecție pentru comunitatea LGBTQ+ din România.

## **Căsătoria între persoane de același sex**

Căsătoria între persoane de același sex nu este recunoscută legal în România. Constituția României definește căsătoria ca fiind o uniune între un bărbat și o femeie, o definiție întărită de Codul Civil, care interzice explicit căsătoriile între persoane de același sex. În 1996, articolul 200 din Codul Penal (1968) a fost modificat pentru a elimina criminalizarea „relațiilor sexuale între persoane de același sex” (pedepsite până atunci cu închisoare de la 1 la 5 ani). Totuși, în același timp au fost incluse prevederi regresive în Cod. Articolul 200(1) criminaliza acum actele sexuale între persoane de același sex „comise în public sau care produc un scandal public”. În plus, articolul 200(5) criminaliza „îndemnarea sau încurajarea unei persoane la practica relațiilor sexuale între persoane de același sex, precum și propagarea sau asocierea sau orice alt act de prozelitism comis în același scop”. Ambele infracțiuni erau pedepsite cu închisoare de la 1 la 5 ani. Articolul 200 a fost eliminat complet în 2001 prin Ordonanța de Urgență nr. 89 (2001). În 2018, un referendum care a vizat modificarea Constituției pentru a preveni legalizarea căsătoriei între persoane de același sex a eșuat din cauza prezenței scăzute la vot, dar cadrul legal rămâne restrictiv. În plus, România nu recunoaște căsătoriile între persoane de același sex realizate în străinătate, nici nu permite parteneriate civile pentru cuplurile de același sex, lăsându-le fără protecțiile legale și beneficiile disponibile pentru cuplurile heterosexuale.



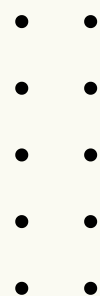
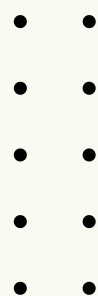
Comisia Europeană a lansat în 2020 o procedură pre-infringement pentru lipsa implementării hotărârii Coman, un caz care a implicat un cetățean român și partenerul său american, căsătoria lor nefiind recunoscută în România, din 2010. Același lucru s-a întâmplat într-un alt caz, Buhuceanu și alții v. România, când Curtea Europeană a Drepturilor Omului a afirmat încălcarea Art. 8, recunoscând căsătoria între persoane de același sex, de către statul român. Ministerul Afacerilor Interne al României a publicat ulterior o propunere legislativă pentru implementarea hotărârii Coman și a organizat o dezbatere publică, invitând doar Biroul Creștin pentru Drepturi și Libertăți. După dezbateri, Ministerul Afacerilor Interne a modificat propunerea, eliminând partea referitoare la uniunile civile, care a fost adoptată de Parlament. Conform proiectului de lege, dreptul de ședere al soțului unui cetățean român este condiționat de transcrierea certificatului lor de căsătorie în registrul românesc.

## **Drepturile de adopție**

Legislația privind adopția din România este, de asemenea, restrictivă pentru membrii comunității LGBTQ+. Cuplurile de același sex nu au dreptul să adopte copii, iar adopția este o provocare legală și practică și pentru persoanele LGBTQ+ singure. Mentalitatea conservatoare la nivel legal și politic reflectă atitudinile conservatoare mai largi ale societății față de drepturile LGBTQ+. Cadrul legal, prin urmare, refuză persoanelor și cuplurilor LGBTQ+ oportunitatea de a-și întemeia familia prin adopție, marginalizându-le și refuzându-le drepturi disponibile pentru persoanele heterosexuale.

## **Accesul la îngrijire medicală**

Deși în 2000, Articolul 2(1) din Ordonanța privind Prevenirea și Sancționarea Oricăror Forme de Discriminare interzicea discriminarea pe baza "orientării sexuale", accesul la îngrijire medicală pentru persoanele LGBTQ+ din România reprezintă o problemă, în special pentru persoanele transgender și pentru cei care solicită tratamente de afirmare a genului.





Deși nu există o interdicție legală explicită privind îngrijirea medicală pentru persoanele LGBTQ+, există o lipsă de protecții legale specifice care să garanteze accesul lor la serviciile necesare. Persoanele transgender se confruntă adesea cu dificultăți în accesarea procedurilor de afirmare a genului din cauza obstacolelor legale și birocratice, inclusiv cerința de aprobare judecătorească pentru schimbarea markerului de gen pe documentele de identitate. Mai mult, există puține ghiduri legale sau protecție împotriva discriminării în instituțiile de sănătate, ceea ce poate duce la tratamente inadecvate sau discriminatorii pentru pacienții LGBTQ+.

## **Reglementarea „terapiilor de conversie”**

În general, legile în vigoare în România nu reglementează sau restricționează eforturile de schimbare a orientării sexuale, identității de gen sau expresiei de gen (SOGIECE), cunoscute în mod regulat sub denumirea de „terapii de conversie”.

## **Recunoașterea legală a genului**

Articolul 43 din Legea privind Actele de Stare Civilă (Legea nr. 119) (1996) stabilește că schimbarea numelui trebuie să fie precedată de autorizarea judecătorească a schimbării sexului.

Totuși, legea nu menționează cerințe specifice, ceea ce a dus la interpretări diferite între instanțe, multe dintre ele impunând intervenții chirurgicale și tratamente medicale în practică. Din acest motiv, în 2021, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a decis împotriva României în cazul X. și Y. v. România, deoarece jurisprudența Curții Europene nu permite nicio cerință chirurgicală sau medicală care ar putea duce la infertilitate pentru Recunoașterea Legală a Genului (LGR). În ianuarie 2024, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a început să delibereze în cazul Arian Mirzarafie-Ahi, un bărbat transgender cu dublă cetățenie română și britanică. Arian, care a fost recunoscut legal ca bărbat în Marea Britanie după tranziția sa de gen, susține că autoritățile române au refuzat să modifice documentele sale de stare civilă pentru a reflecta identitatea sa de gen. În februarie 2024, Tribunalul Districtului 6 din București a decis în favoarea unui bărbat transgender din Brăila, permițând modificarea markerului său de gen în registrele de stare civilă și emiterea unui nou certificat de naștere. Decizia l-a exempționat pe reclamant de la a fi supus unei intervenții chirurgicale ca condiție pentru schimbare.



## Cadru legal privind ocuparea forțată a locurilor de muncă și legile anti-discriminare

Cadrele legale din România includ unele protecții împotriva discriminării pe bază de orientare sexuală și identitate de gen la locul de muncă. Legea Anti-Discriminare, aplicată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), interzice explicit discriminarea pe baza orientării sexuale. Totuși, aplicarea acestor protecții este adesea slabă, iar persoanele LGBTQ+ continuă să se confrunte cu discriminare semnificativă pe piața muncii. Raportările indică faptul că persoanele LGBTQ+ din România pot experimenta hărțuire, concediere nedreaptă și alte forme de discriminare, cu opțiuni limitate de recurs sau sprijin din partea instituțiilor legale. Teamă de discriminare determină adesea persoanele LGBTQ+ să își ascundă orientarea sexuală sau identitatea de gen în mediile profesionale, perpetuând astfel inegalitățile.

## Libertatea de exprimare și de adunare

Libertatea de exprimare și de adunare pentru persoanele și grupurile LGBTQ+ din România este garantată constituțional, dar este limitată practic.

Evenimentele Pride LGBTQ+, cum ar fi Bucharest Pride, au loc regulat din 2005, dar aceste evenimente se confruntă adesea cu opoziția grupurilor conservatoare și necesită măsuri de securitate substanțiale. Există protecție legală pentru aceste evenimente, dar atitudinile sociale rămân ostile, iar participanții pot face față hărțuirii sau violenței. În plus, activiștii și organizațiile LGBTQ+ operează într-un mediu provocator, în care libertatea lor de a-și exprima opiniile și de a milita pentru drepturi este adesea întâmpinată cu rezistență publică și instituțională.

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

# ITALIA

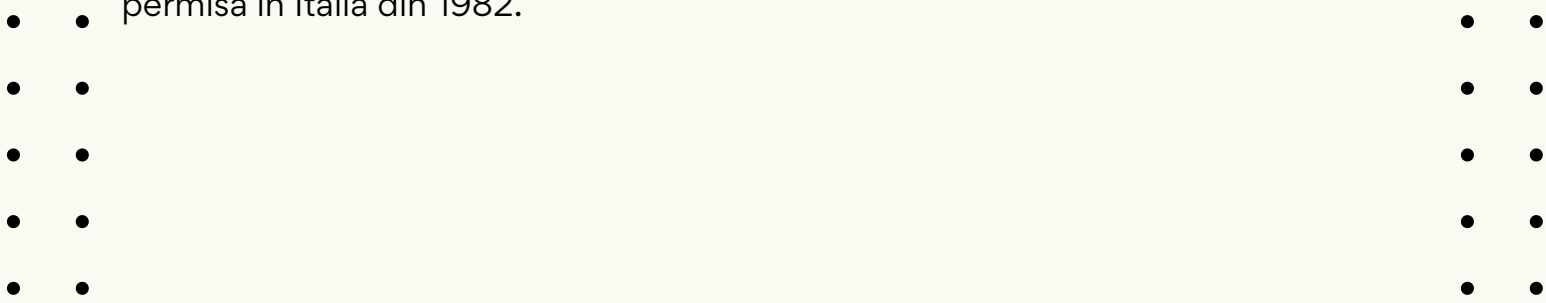


Italia a cunoscut cu siguranță o evoluție legislativă puternică din anii '90 până în prezent, dar nu se află printre statele care au egalizat cel mai mult drepturile în cauză. Mai mult, jurisdicția regională, care se intersectează cu jurisdicția statului în diverse domenii, a dus la unele disparități între regiuni, în special în ceea ce privește non-discriminarea (fără a mai menționa diferențele de interpretare între municipii individuale și chiar între districtele judiciare în ceea ce privește reguli și probleme precum căsătoria sau adopția). Din acest punct de vedere, cazul transcrierii căsătoriilor homosexuale înregistrate în străinătate este emblematic, fiind subiectul unui schimb continuu de decizii între Curtea Supremă și instanțele judecătorești.

## Uniuni civile / Căsătorii și adopții

Legea nr. 76 din 2016 introduce pentru prima dată Uniunile Civile în Italia, o lege care garantează toate drepturile și îndatoririle căsătoriei, cu excepția adopției comune și a obligației de fidelitate. Aceeași lege prevede și forme de protecție pentru cuplurile care conviețuiesc, indiferent dacă sunt formate din persoane de același sex sau de sex opus.

Această lege umple o serie întreagă de lacune în protecția drepturilor civile fundamentale, de exemplu în domeniul sănătății (vizite și dreptul la informare și consimțământ), familie și moștenire, care anterior nu erau acoperite. Printre acestea, și alte drepturi care anterior (în 2016) au dat naștere intervenției Curții Europene a Drepturilor Omului, cum ar fi refuzul acordării unui permis de ședere pentru reîntregirea familiei pentru cuplurile homosexuale. Astăzi, Italia este în același timp unul dintre foarte puținele state din Europa de Vest care nu recunoaște căsătoria între persoane de același sex încheiată în străinătate (cu toate problemele de transcriere pe care le-am menționat deja). Pe de altă parte, adopția coparentală este recunoscută din 1983 și reglementează adopția copilului partenerului, fie prin căsătorie, fie (începând din 2016) printr-o uniune civilă. Curtea de Casație a extins recent adopția minorilor la persoanele singure și, prin urmare, și la persoanele LGBTQ+ singure. În sfârșit, schimbarea de sex este permisă în Italia din 1982.



# ITALIA



## Anti-discriminare

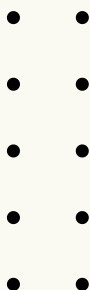
Panorama intervențiilor legislative privind anti-discriminarea este mult mai variată. După procedura de adoptare a unei directive UE în 2000, care a avut loc în 2003 sub guvernul de centru-dreapta de atunci, Italia a ajuns într-o procedură de încălcare a legislației pentru nerespectarea unor principii de anti-discriminare în domeniul orientării sexuale (în mod specific, în ceea ce privește capacitatea de a intra sau de a rămâne în forțele armate, poliție, penitenciare sau servicii de salvare). Desigur, constituția noastră și diverse reglementări-cheie, cum ar fi cele referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal, protejează în general orientarea sexuală și toate celelalte libertăți personale și libertăți de exprimare, dar, dacă intrăm în detalii, constatăm că propunerile de protecție au fost respinse mult mai mult decât cele adoptate de Parlament. În 2021, a fost emisă o dispoziție care interzice afișarea pe drumuri și vehicule a "oricărei forme de publicitate care propune mesaje sexiste sau violente sau stereotipuri de gen ofensatoare sau mesaje care încalcă respectul pentru libertățile individuale, drepturile civile și politice, convingerile religioase, originea etnică sau discriminatorii referitor la orientarea sexuală, identitatea de gen, abilitățile fizice și mentale".

În același timp, însă, celebrul proiect de lege „Zan”, care se număra printre cele destinate combaterii discriminării și a crimelor de ură pe bază de orientare sexuală și identitate de gen, a fost respins prin vot secret. Putem spune că introducerea de noi infracțiuni sau circumstanțe agravante a fost întotdeauna un subiect delicat, care se confrunta cu necesitatea unor noi instrumente pentru combaterea acestui tip de comportament discriminatoriu și cu opoziția celor care susțineau că homosexualii și transsexualii ar beneficia în acest fel de o "protecție întărită", și, prin urmare, ar fi constituit o discriminare pozitivă față de victimele altor tipuri de discriminare. Și acesta este motivul pentru care, de exemplu, amendamentul la articolul 604bis din Codul Penal vorbește generic despre instigarea la discriminare sau comiterea de acte discriminatorii, fără a specifica matricea legată de orientarea sexuală. În cazul altor proiecte de lege, cum ar fi cel neaprobat în 2021, unele dintre motivele respingerii se aflau în faptul că legea propusă, pe lângă faptul că ar fi pedepsit mai sever crimele de ură, prevedea un fel de educație civică și școlară, care, într-un mod distorsionat, a fost numită „ideologie de gen”, și care a devenit un punct de contrast pentru promulgarea legii.

# ITALIA



În orice caz, acest lucru ar trebui să sugereze, pentru viitor, să se facă distincția, la nivelul introducerii reglementărilor, între propunerile care contemplă introducerea sau întărirea sancțiunilor civile și penale și alte intervenții reglementare de natură pur socială, tocmai pentru a nu lăsa loc pentru instrumentalizarea contrastului politic și social pe această temă. În final, putem spune că în Italia există reglementări consolidate care protejează orientarea sexuală și de gen și care apără principiul anti-discriminării, dar acele reglementări care intră în detaliu pentru a afecta, sau pentru a considera ca agravante, crimele de ură, homofobia etc. sunt mai dificile de adoptat.

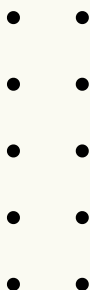




## Contextul istoric al drepturilor LGBTQ+ în Malta

Pentru a putea identifica contextul legal actual al drepturilor legate de LGBTQ+ în Malta, este necesar să se investigheze și să se elaboreze un context istoric. Malta a fost, până în perioada recentă, departe de a fi un stat progresist în această privință. Sub dominația colonială britanică, homosexualitatea era criminalizată — un cadru legal care a persistat și după perioada de independență. A fost nevoie de până în 1973, aproape zece ani după ce Malta a devenit independentă, pentru ca homosexualitatea să fie eliminată din codul penal. Însă, chiar și cu această schimbare legală, cetățenii LGBTQ+ erau stigmatizați social și discriminați. Prima modificare substanțială a cadrului legal referitor la drepturile LGBTQ+ a avut loc la începutul anilor 2000, când Malta se pregătea pentru aderarea la Uniunea Europeană. Aderarea la UE, în 2004, a plasat Malta sub legislația europeană privind drepturile omului. Inițierea acestui proces este o dovadă a mișcării mai largi către asigurarea respectării drepturilor minorităților sexuale. Aderarea la UE a implicat angajamente de promovare a politicilor de nediscriminare, apărarea drepturilor civile și respectarea principiilor de egalitate (Raportul Comisiei Europene, 2020).

De asemenea, a fost o oportunitate pentru grupurile de activiști pentru drepturile LGBTQ+, care au devenit mai vocale și au militat pentru schimbări legale semnificative. Toate acestea au fost realizate în 2015, când a fost adoptată Legea privind Identitatea de Gen, Expresia de Gen și Caracteristicile Sexuale (Legea GIGESC); aceasta a fost un pas crucial în dreptul maltez față de persoanele LGBTQ+. Acesta, împreună cu legi ulterioare, cum ar fi Legea privind Egalitatea în Căsătorie din 2017, a făcut din Malta o țară lider în drepturile LGBTQ+ în Europa (Malta Legal Network, 2015).



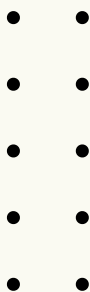
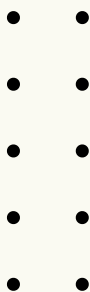


## **Legea privind Identitatea de Gen, Expresia de Gen și Caracteristicile Sexuale (GIGESC)**

Legea privind Identitatea de Gen, Expresia de Gen și Caracteristicile Sexuale (GIGESC) a fost adoptată în 2015 și este una dintre cele mai liberale legislații din lume în ceea ce privește identitatea și expresia de gen. Aceasta permite schimbarea legală a genului unei persoane printr-o simplă procedură administrativă, fără a fi necesare evaluări medicale sau psihologice. Acest lucru reprezintă un contrast puternic față de practicile urmate în majoritatea altor țări, unde persoanele trans trebuie să supună proceduri medicale severe, tratamente hormonale sau evaluări psihiatrice pentru a-și vedea genul recunoscut legal.

Mai mult, Legea GIGESC conține dispoziții clare care interzic discriminarea pe bază de identitate de gen și oferă protecții comunității intersex. Legea GIGESC criminalizează multe dintre intervențiile chirurgicale non-consensuale efectuate pentru a "corecta" corpurile persoanelor intersex, cu excepția cazului în care există consimțământ complet informat din partea acelei persoane, lăsând astfel controlul asupra corpului în mâinile respectivei persoane. Inovațiile legale ale Legii GIGESC depășesc cu mult recunoașterea identităților transgender (Malta Legal Network, 2015). Legea obligă toate autoritățile publice să asigure faptul că documentele oficiale, de la pașapoarte la cărți de identitate, reflectă identitatea de gen aleasă de persoană. O abordare atât de amănunțită a recunoașterii genului face ca Malta să iasă în evidență pe scena internațională a legislației privind drepturile omului în acest domeniu (European LGBTQ+ Network, 2017). Din punct de vedere legal,

Legea GIGESC ia o direcție nouă față de abordările folosite în recunoașterea genului până acum. Legea este bazată pe principii de autonomie, autodeterminare și integritate corporală, care sunt caracteristici ale legislației moderne privind drepturile omului.





Proiectele sale au fost puternic influențate de cadrele internaționale precum Principiile Yogyakarta, care detaliază standardele globale pentru utilizarea dreptului internațional al drepturilor omului în abordarea problemelor legate de orientarea sexuală și identitatea de gen (Asociația Lucrătorilor LGBTQ+ din Malta, 2020). Totuși, adevărata diferență radicală în Legea GIGESC este concentrarea pe autodeterminare. În multe jurisdicții, pentru a fi recunoscut ca persoană transgender, este necesar să se supună evaluărilor psihologice sau tratamentelor medicale pentru a "demonstra" identitatea de gen. De multe ori, astfel de cerințe sunt criticate pentru că sunt invazive și patologizante pentru o identitate care nu ar trebui să fie diagnosticată sau "corectată". Spre deosebire, legea din Malta recunoaște că cei mai buni judecători ai identității unei persoane sunt chiar aceștia și, prin urmare, elimină mecanismele de control nedorite.

Similar, Legea GIGESC acordă atenția cuvenită unei probleme fundamentale de drepturile omului: intervențiile chirurgicale non-consensuale efectuate asupra copiilor intersex. Grupurile de advocacy pentru intersex au cerut de mult timp încetarea intervențiilor "normalizatoare", citând faptul că aceste proceduri le încalcă autonomia corporală a copiilor și, adesea, provoacă daune fizice și psihologice pe termen lung. Prin încorporarea protecțiilor pentru persoanele intersex în legea privind identitatea de gen, Malta a preluat un rol de lider în recunoașterea drepturilor acestei comunități marginalizate (Malta Legal Network, 2015).

Legislație privind tratamentul egal și anti-discriminare Paralel cu Legea GIGESC, Malta a introdus o serie cuprinzătoare de legi anti-discriminare pentru protejarea persoanelor LGBTQ+ în diferite domenii ale vieții. Legea privind Tratatamentul Egal din 2014 este una dintre cele mai importante mișcări ale țării pentru a asigura că persoanele LGBTQ+ nu sunt discriminate în ceea ce privește angajarea, educația, sănătatea și accesul la servicii. Această lege interzice discriminarea unei persoane pe bază de orientare sexuală, identitate de gen sau expresie de gen în orice aspect al vieții publice. Odată cu înființarea Comisiei Naționale pentru Promovarea Egalității (NCPE), se observă un angajament suplimentar al Maltei față de anti-discriminare. De fapt, această comisie este responsabilă de investigarea plângerilor legate de discriminare și de sprijinirea persoanelor care sunt tratate nedrept. Prin munca sa, NCPE joacă un rol vital în asigurarea faptului că drepturile consacrate de legislația malteză sunt puse în practică. În ciuda cuprinderii cadrului anti-discriminare, există încă provocări în Malta.

- Conștientizarea publicului cu privire la aceste legi nu este universală, iar cerințele legale nu sunt întotdeauna îndeplinite complet, mai ales de către afaceri sau instituții mai mici situate în zonele rurale. NCPE a recunoscut că este necesar un efort suplimentar pentru a face cunoscute aceste protecții, în special pentru grupurile vulnerabile care ar putea să nu știe de drepturile lor (Raportul anual NCPE, 2022).

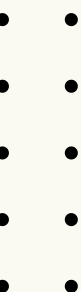
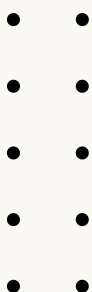


## Egalitate în Căsătorie și Drepturile Familiale

Unul dintre cele mai semnificative repere în drumul Maltei către egalitatea deplină a persoanelor LGBTQ+ a fost adoptarea Legii privind Egalitatea în Căsătorie în 2017. Această lege a acordat cuplurilor de același sex dreptul de a se căsători și le-a oferit aceleași protecții și obligații legale ca și cuplurilor heterosexuale. Legea a acordat, de asemenea, cuplurilor de același sex dreptul de a adopta copii, extinzând astfel drepturile complete de familie pentru persoanele LGBTQ+.

Legea privind Egalitatea în Căsătorie a fost rezultatul multor ani de advocacy susținut din partea organizațiilor LGBTQ+, dintre care la conducere s-a aflat Malta Gay Rights Movement (MGRM).

Această lege a urmat ani de lobby activ și a fost adoptată cu un sprijin aproape universal în parlamentul Maltei. Totuși, ea s-a confruntat și cu opoziție din partea unor sectoare mai conservatoare ale societății, în mod special din partea Bisericii Catolice, care este ferm împotriva căsătoriilor între persoane de același sex (MGRM, 2021). Adoptarea legislației privind egalitatea în căsătorie în Malta devine, prin urmare, remarcabilă din cauza caracterului profund catolic al poporului maltez. În majoritatea țărilor în care religia este adânc înrădăcinată în țesătura socială, lupta pentru egalitatea în căsătorie s-a confruntat cu o opoziție puternică și, în consecință, schimbările legale au fost întârziate o perioadă lungă de timp. În Malta, însă, conducerea politică și sprijinul public au venit împreună și s-au unit pentru a adopta legea, oferind astfel un exemplu de succes în care reformele progresive pot reuși într-o societate religioasă conservatoare (European LGBTQ+ Network, 2017).



# MANAGEMENTUL DIVERSITĂȚII





Managementul diversității presupune crearea de medii incluzive care valorizează diferențele în ceea ce privește etnia, genul, orientarea sexuală, dizabilitatea și alte caracteristici. În România, atât companiile, cât și instituțiile publice încep să recunoască din ce în ce mai mult importanța diversității în cadrul locului de muncă. Totuși, rămân provocări, mai ales din cauza prejudecăților societale și a presiunii din partea establishmentului conservator.

Din punct de vedere legal, cadrul legislativ din România pentru diversitate este ghidat în principal de legislația anti-discriminare, în special Legea privind combaterea discriminării, aplicată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD). Deși aceste legi interzic discriminarea pe baza mai multor motive, inclusiv etnia, genul, vârsta, dizabilitatea și orientarea sexuală, implementarea practicilor de management al diversității variază semnificativ între sectoare. Companiile multinaționale care activează în România sunt, de obicei, cele care conduc în promovarea diversității, fiind motivate de politicile corporative globale și de necesitatea de a respecta standardele UE. Aceste companii implementează, de obicei, programe de diversitate și incluziune (D&I) care se concentrează pe recrutare, retenție și crearea unor culturi organizaționale incluzive. În contrast, companiile deținute de români și instituțiile publice pot întârzia în adoptarea strategiilor formale de management al diversității.

În ciuda unor progrese, mai ales în marile orașe și în sectoare precum IT și finanțe, există o diferență semnificativă între cerințele legale și practicile efective. Multe organizații nu au politici cuprinzătoare de D&I, iar prejudecățile inconștiente în procesele de recrutare și promovare rămân o provocare. Diversitatea de gen este unul dintre cele mai vizibile aspecte ale managementului diversității în România. Deși femeile sunt din ce în ce mai reprezentate în piața muncii, acestea rămân subreprezentate în poziții de leadership. De fapt, conform Institutului European pentru Egalitatea de Gen, România este cea mai slab performanta țară din UE în ceea ce privește egalitatea de gen (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/RO>). Inițiativele de promovare a egalității de gen includ măsuri pentru reducerea diferenței de remunerare pe gen și încurajarea participării femeilor în domeniile STEM (Știință, Tehnologie, Inginerie și Matematică). Cu toate acestea, atitudinile culturale legate de rolurile de gen pot constitui în continuare o barieră în atingerea unei adevărate egalități. Diversitatea etnică, în special în ceea ce privește populația romă, reprezintă o altă provocare semnificativă. Roma, care reprezintă o minoritate substanțială în România, se confruntă cu discriminare sistemică și excluziune.



Eforturile de integrare a romilor în piața muncii au avut succes limitat, iar mulți romi continuă să experimenteze sărăcia și marginalizarea socială. Programele destinate îmbunătățirii oportunităților educaționale și de angajare pentru romi sunt în vigoare, dar au avut grade variate de eficiență.

## **Incluziunea LGBTQ+**

Deși legile anti-discriminare oferă unele protecții, incluziunea LGBTQ+ este un domeniu în care România încă se dezvoltă. Atitudinile societale față de persoanele LGBTQ+ pot fi conservatoare, ceea ce face dificil ca afaceri să adopte pe deplin diversitatea LGBTQ+. Puține companii au politici cuprinzătoare pentru susținerea angajaților LGBTQ+, iar vizibilitatea problemelor LGBTQ+ în locul de muncă este limitată. Totuși, există semne de progres, în special în rândul organizațiilor mai tinere și mai orientate global care recunosc valoarea incluziunii. Astfel, mediul de lucru poate fi adesea neprietenos pentru persoanele LGBTQ+. Mulți angajați se confruntă cu forme subtile de discriminare, cum ar fi excluderea din rețelele profesionale sau lipsa de sprijin din partea colegilor și a conducerii.

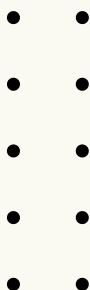
În plus, discriminarea la locul de muncă poate avea un impact profund asupra avansării în carieră a membrilor comunității LGBTQ+. Din cauza fricii de discriminare, mulți angajați LGBTQ+ aleg să își ascundă orientarea sexuală sau identitatea de gen, ceea ce poate limita oportunitățile lor de promovare sau dezvoltare profesională. Una dintre provocările semnificative în combaterea cazurilor de discriminare este, de fapt, reticența persoanelor LGBTQ+ de a raporta incidentele. Această reticență se datorează adesea lipsei de încredere în sistemul juridic, fricii de represalii sau temerilor legate de o eventuală stigmatizare suplimentară. Ca urmare, multe cazuri de discriminare rămân neraportate, perpetuând un ciclu de inegalitate și excludere. Mai mult, cei care sunt deschiși în legătură cu identitatea lor pot fi supuși evaluărilor părtinitoare sau pot fi trecuți cu vederea pentru roluri de conducere, consolidând și mai mult inegalitatea la locul de muncă. Acest mediu ostil poate duce la stres psihologic și poate afecta negativ performanța profesională și avansarea în carieră. În concluzie, una dintre principalele provocări în implementarea unui management eficient al diversității în România este persistența atitudinilor culturale adânc înrădăcinate care se opun schimbării.

- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •



Există, de asemenea, o lipsă de conștientizare și înțelegere a beneficiilor diversității în rândul multor afaceri din România, în special în rândul întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). Aceste companii poate că nu văd valoarea imediată în investițiile în inițiativele de diversitate și incluziune (D&I), mai ales într-un mediu economic provocator. De fapt, natura globală a afacerilor înseamnă că firmele românești care adoptă diversitatea sunt mai bine poziționate să concureze la nivel internațional. De asemenea, există o recunoaștere tot mai mare în rândul generațiilor tinere a importanței incluziunii, ceea ce ar putea conduce la schimbări viitoare în practicile din sectorul corporativ și public.

Studiile recente realizate de ISTAT, în colaborare cu UNAR, oferă o imagine absolut interesantă pentru înțelegerea condițiilor de muncă în care se află persoanele LGBT+, atât din perspectiva percepției situației acestora de către indivizi, cât și din perspectiva comportamentului companiilor în ceea ce privește aplicarea măsurilor anti-discriminare.



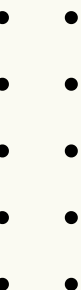
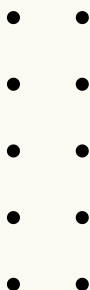
# ITALIA



## Situația în companiile italiene

Ce a reieșit din interviurile acordate de o gamă largă de părți interesate care operează în principal la nivel național este, de fapt, analizat. Interviewatii au fost întrebați să indice acțiuni, politici sau inițiative prezente și viitoare pentru a face locurile de muncă mai incluzive și respectuoase față de diversitatea orientării sexuale și/sau a identității de gen. Sondajul arată că, în prezent, mai mult de o cincime din companii (20,7%, adică peste 5.700) au adoptat cel puțin o măsură nelegislativă cu scopul de a gestiona și valorifica diversitatea dintre angajați legată de gen, vârstă, cetățenie, naționalitate și/sau etnie, credințe religioase sau dizabilități.

Implementarea unor astfel de măsuri implică 34% dintre marile companii (cu cel puțin 500 de angajați), comparativ cu 19,8% dintre companiile mai mici (50-499 angajați). Rezultate similare se găsesc și în ceea ce privește aplicarea Legii Cirinnà privind uniunile civile între persoane LGBT+. Deși toate companiile au fost solicitate să aplice dispozițiile conținute în lege, doar 7,7% dintre cele cu cel puțin 50 de angajați din industria și servicii (adică peste două mii) s-au aflat în condițiile concrete de a aplica, la cererea angajaților, ceea ce prevede Legea privind uniunile civile. Companiile cu cel puțin 500 de angajați care au declarat că au aplicat Legea Cirinnà la cererea angajaților lor sunt relativ mai frecvente în Centrul (37,6%) și Nordul Italiei (34,9%), foarte puține în Sud, fapt care nu doar că reflectă atitudinea companiilor, dar și reticența angajaților de a-și dezvălui deschis orientarea sexuală. Dincolo de Lege, au fost investigate cererile, aplicarea măsurilor, politicile companiei față de persoanele LGBT+, care pot oferi o imagine destul de clară a atitudinii companiilor și a vieții din cadrul acestora pentru a sprijini incluziunea și valorizarea diversității.



# ITALIA



## Adoptarea măsurilor legate de persoanele LGBT+

Cele mai larg adoptate măsuri sunt cele destinate lucrătorilor transgender. 3,3% dintre companii au oferit posibilitatea acestor lucrători să utilizeze toaletele, vestiarele etc. într-un mod care corespunde identității lor de gen. Difuzarea unei astfel de măsuri, care este cea mai indicată dintre cele investigate, variază considerabil în funcție de dimensiunea companiei; aceasta variază de la 3% pentru companiile între 50 și 499 de angajați, până la 7,8% pentru cele mai mari. Același lucru se poate observa și în cazul inițiativelor care garantează lucrătorilor transgender dreptul de a-și exprima vizibil identitatea de gen (inclusiv prin îmbrăcăminte), care este a treia măsură ca prevalență în clasamentul general al măsurilor adoptate. Această acțiune se referă la 2% dintre companiile cu cel puțin 50 de angajați, în timp ce la companiile mai mari, cotele ajung la 6,8% (1,7% dintre companiile între 50 și 499 de angajați). A doua măsură ca prevalență, care afectează 2,1% dintre companii și 8,6% dintre cele mai mari, este implementarea inițiativelor pentru promovarea unei culturi a incluziunii și aprecierea diversității LGBT+.

Aceasta este urmată de măsuri ad-hoc pentru protejarea confidențialității lucrătorilor transgender care au trecut prin procesul de tranziție înainte de a se alătura companiei (1,6%) și de evenimentele de formare pe teme de diversitate LGBT+, destinate top managementului (1,3%) și angajaților (1,2%). Chiar și în cazul acestor măsuri, difuzarea este mai mare în cadrul companiilor mai mari decât în cadrul celor de dimensiuni medii. În schimb, permisele, beneficiile și alte măsuri specifice pentru lucrătorii LGBT+, pe lângă cele prevăzute de lege, au fost adoptate într-un mod rezidual de către companii. În toate regiunile geografice și sectoarele de activitate economică luate în considerare, ponderea companiilor care au adoptat cel puțin o măsură suplimentară față de cele prevăzute de lege pentru promovarea incluziunii lucrătorilor LGBT+ este mai mare în companiile mari (500 sau mai mulți angajați). În mod particular, managementul diversității (DM) este mai prevalent în regiunile din Centru (17,9%) și în sectoarele industriei în sens strict (15,8%) și al serviciilor (14,2%). Companiile mari (500 de angajați și mai mulți) care au adoptat cel puțin o măsură de diversitate LGBT+, suplimentară celor prevăzute de lege, și care au alocat și un buget specific pentru implementarea acestor măsuri reprezintă 12,7%.

# ITALIA



Având în vedere toate domeniile de aplicare ale Managementului Diversității (gen, vârstă, cetățenie, naționalitate și/sau etnie, credințe religioase și dizabilități, orientare sexuală și identitate de gen), se poate observa că doar 3,5% dintre companiile cu cel puțin 50 de angajați s-au angajat în măsuri care nu sunt obligatorii prin lege, atât în ceea ce privește LGBT+, cât și alte aspecte ale diversității, un procent care nu este deloc încurajator. De fapt, în aproape opt din zece cazuri, companiile nu au luat măsuri suplimentare față de obligațiile legale pentru LGBT+ sau pentru alte forme de diversitate. Această imagine este semnificativ influențată de dimensiunea companiei: în rândul companiilor mari, ponderea celor care sunt implicate atât în măsuri pentru LGBT+, cât și pentru alte tipuri de diversitate este de trei ori mai mare decât în cazul companiilor mici și mijlocii. Este, însă, de asemenea adevărat că, de ceva timp, problema a început să capete o relevanță mai mare chiar și în rândul acestora, fapt care cel puțin dă speranța unor îmbunătățiri viitoare și unor noi investiții de resurse în acest domeniu.

## Necesitatea formării

În ansamblu, totuși, observăm că mai este mult de parcurs, iar activitatea de formare și conștientizare corporativă este urgentă și trebuie structurată într-un mod răspândit și capilar atât în rândul antreprenorilor și managerilor, cât și al angajaților din diversele companii italiene. ISTAT nu este singura instituție care a desfășurat sondaje pe tema Managementului Diversității în ultimii ani. Laboratorul de Management al Diversității de la SDA Bocconi realizase deja un sondaj în 2014 pentru a măsura gradul de adoptare al managementului diversității de către companiile italiene cu mai mult de 250 de angajați. Potrivit acestui sondaj, rata de adoptare a managementului diversității era de 20,7% (46% dacă luăm în considerare companiile cu mai mult de 1.000 de angajați), un procent mai mic decât cel întâlnit în alte contexte europene și/sau nord-americane. Mai mult decât atât, sfera acestuia a fost limitată în ceea ce privește categoriile sociale luate în considerare. Foarte des, de fapt, nu a fost nimic mai mult decât o gestionare tradiționalistă a femeilor. Doar 10% dintre companiile care adoptaseră managementul diversității din acest 20,7% abordaseră direct problema orientării sexuale. Deși este încă un procent scăzut, această cifră nu doar că este inferioară comparativ cu comparațiile internaționale, dar și în comparație cu nivelul contextului italian. Companiile italiene ar trebui să depună mult mai multă energie pe acest front, având în vedere că operează într-un context social ambiguu și juridic înapoiat.

# ITALIA



## Valorizarea diversității

Valorizarea diversității, în fața unei societăți radical schimbate, este o necesitate astăzi. Schimbările demografice, diversificarea piețelor și a clienților și noile modalități de lucru în cadrul companiilor au evidențiat clar cum integrarea diversității reprezintă un avantaj. Este suficient să menționăm că, astăzi, patru generații, Baby Boomers, Generația X, Millenials și Generația Z, coexisten în companii, fiecare cu moduri de lucru, nevoi, dorințe și viziuni diferite despre muncă și lume în general. De fapt, dacă înainte, companiile obișnuiau să creeze medii de lucru cât mai omogene, acest lucru nu mai este valabil, iar acum există o necesitate puternică de diversificare înțeleasă ca fiind un atu. Și acest lucru trebuie înțeles atât de companiile mari, cât și de cele mai mici, chiar de tip laborator.

Conform cercetării Employer Brand Research din 2022, abilitatea de a valorifica și promova diversitatea este unul dintre parametrii prin care angajații potențiali (precum și cei actuali) judecă o companie și acționează în cadrul acesteia. Potrivit studiului, care a implicat aproape 163.000 de intervievați din 31 de țări din întreaga lume, inclusiv Italia, cu un eșantion de 6.590 de respondenți, se poate observa că în mod special tinerii sunt cei care consideră diversitatea și incluziunea factori relevanți, capabili să-i direcționeze către o organizație sau alta. Tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 25 de ani din Generația Z, în special, au declarat că caută în companii tocmai valorizarea diversității și incluziunii, alături de un climat de lucru plăcut, posibilitatea unui traseu clar în carieră și un angajament real al companiei față de sustenabilitate și mediu. De fapt, un mediu de lucru în care diversitatea nu este un obstacol, ci o valoare, este unul în care oamenii se simt confortabil, reușind astfel să își exprime întregul potențial. Coexistența și fuzionarea diferitelor puncte de vedere, idei și experiențe va contribui, la rândul său, la inovație și schimbare. Conform studiilor McKinsey și Deloitte, companiile care adoptă un leadership divers beneficiază de mai multe avantaje valoroase:

- Își îmbunătățesc capacitatea de a lua decizii pentru a reacționa la complexitate;
- Își cresc capacitatea de a inova, valorificând pe deplin creativitatea mai mare care provine din prezența unei echipe variate;

# ITALIA



- Percepe și gestionează riscurile cu o capacitate mai mare;
- Atrage, creează angajament și reține talentele, în special pe cele ale tinerelor generații;
- Construiește loialitatea clienților și părților interesate;
- Dublează fluxurile de numerar;
- Reduce rata de rotație și absenteismul și crește capacitatea de a atrage personal calificat.

Din păcate, Italia, din acest punct de vedere, se află încă într-o stare de înapoiere culturală. Pe baza datelor colectate, este posibil să se traseze un clasament al țărilor unde homosexualitatea este acceptată din punct de vedere moral și/sau scapă de „controlul” moralității. Cele trei țări în care homosexualitatea este cel mai mult acceptată și/sau nu este considerată o problemă etică sunt: Spania, Germania și Franța. Italia ocupă locul opt: 42% dintre italienii intervievați în diverse sondaje consideră că homosexualitatea este moral acceptabilă, 31% că nu este o problemă etică și 19% că nu este acceptabilă. Astfel, putem spune că mediul social, împreună cu cel legal, ajută la definirea spațiului în care acționează întreprinderile, adică ajută la definirea câmpului organizațional.

Într-adevăr, ar fi greșit să spunem că întreprinderile „suferă” din cauza mediului organizațional. Întreprinderile, ca toți ceilalți actori, contribuie la definirea câmpului organizațional. Pentru un homosexual, pentru a „alege” compania „cea mai bună” căreia să-i trimită CV-ul, ar trebui să încerce să înțeleagă contextul organizațional, adică cât de liber este individul-angajator să-și exprime sexualitatea/afectivitatea în cadrul organizației și setul de politici și practici adoptate pe frontul managementului diversității și incluziunii. Din păcate, sondajele realizate de Universitatea Bocconi din Milano arată că 40,3% dintre homosexuali (comparativ cu 27,9% dintre heterosexuali) au raportat că au fost discriminați în viața lor la școală/universitate și la locul de muncă. De asemenea, în aceleași sondaje recente, respondenților li s-a cerut să răspundă dacă compania ar fi dispusă să acorde unui lucrător gay care s-a căsătorit în străinătate permisiunea pentru luna de miere și beneficii. Răspunsurile au fost următoarele: 50% au indicat „Nu știu”, 29% „Da” și 21% „Nu”. Valoarea foarte mare a „Nu știu” subliniază cum companiile nu au abordat încă subiectul și cum problema orientării sexuale este încă ascunsă în cadrul organizațiilor.

# ITALIA



A fost întrebat și dacă lucrătorul în cauză ar trebui să comunice faptul că este homosexual și decizia sa de a se căsători cuiva, colegilor și șefului, doar colegilor sau nimănu. Majoritatea respondenților (53%) au indicat „Nimănu”, 44% „Colegului și șefului” și 3% „Numai colegilor”. Faptul că majoritatea au indicat „Nimănu” subliniază cum faptul că ești gay reprezintă încă un gol semnificativ în cadrul organizațiilor. Climatul pentru diversitate poate fi exprimat în diverse moduri, adică putem evidenția cât de negativ este climatul organizațional pentru homosexuali sau cât de pozitiv este. Pe baza acestuia, putem identifica un climat ostil și unul prietenos cu homosexualitatea pentru diversitate. Aceste două tipologii, totuși, nu epuizează ceea ce se poate întâmpla, de fapt, în companii. Într-adevăr, pe de o parte, un climat organizațional ostil poate deveni represiv dacă organizația operează într-un context social și legal represiv, cum ar fi cel care caracterizează țările unde comportamentul homosexual este interzis și/sau pedepsit cu pedeapsa cu moartea și/sau acele contexte unde drepturile civile fundamentale sunt interzise. Pe de altă parte, literatura se concentrează din ce în ce mai mult pe schimbarea dintre acceptarea diversității și realizarea incluziunii, adevărata valoare ce trebuie promovată în locurile de muncă, școli și toate contexturile sociale.

Într-adevăr, acceptarea nu se referă la toate identitățile homosexuale posibile, ci doar la acea identitate homosexuală care într-un fel „conformează” modelului heteronormativ al blocului dominant și așteptărilor majorității heterosexuale. Din păcate, există o presupunere în organizații că locul de muncă este un spațiu dezsexualizat. În realitate, este încă un spațiu în care comportamentul profesional acceptat și apreciat pozitiv este gândit pe modelul heterosexual (modelul heteronormativ). Din acest motiv, munca de formare este încă lungă, dar absolut urgentă, pentru a fi continuată. Într-adevăr, astăzi vorbim despre „Organizații de Învățare”, adică organizații care trebuie să ia decizii rapide, să inoveze continuu pentru a găsi soluții care să răspundă noilor nevoi ale pieței și să angajeze mai puțini oameni, dar pe sarcini diferite, indiferent de orientarea sexuală și alți factori similari. Formarea, așadar, nu se referă doar la top management, ci și la un număr tot mai mare de lucrători și trebuie gestionată astfel încât învățarea să fie organizațională și nu doar individuală și, având în vedere centralitatea și importanța sa, astăzi este considerată o adevărată levier strategic, deoarece susține schimbarea organizațională a companiei, ceea ce, în special în micile și mediile companii, a fost destul de deficitar până acum.



## **Rolul managementului diversității la locul de muncă**

Pe lângă protecțiile legale pentru comunitatea LGBTQ+, managementul diversității a fost mai degrabă abordarea adoptată de Malta, în special în cadrul locurilor de muncă. Managementul diversității este o abordare strategică a organizațiilor pentru a încuraja incluziunea și egalitatea într-un mod în care toți angajații, indiferent de background-ul lor, se simt utili și respectați. Aceasta este, prin urmare, foarte aplicabilă persoanelor LGBTQ+ care au fost discriminate și excluse din multe setări profesionale. Eforturile de incluziune sau strategiile de management al diversității din Malta au fost inspirate din participarea sa la Uniunea Europeană, care promovează întotdeauna egalitatea la locul de muncă ca fiind una dintre politicile sale cele mai apreciate în ceea ce privește problemele sociale. Urmând mandatele UE, organizațiile din Malta sunt, de asemenea, susținute să stabilească politici care promovează în mod pozitiv egalitatea și descurajează posibilele discriminări pe baza orientării sexuale și identității de gen. Aceste politici includ frecvent formarea angajaților pe tema anti-discriminării, înființarea comitetelor de diversitate și acționarea în procesele de recrutare incluzive (Raportul Comisiei Europene, 2020).

Una dintre inițiativele importante din Malta care promovează diversitatea la locul de muncă este Carta Diversității Malta. Orice organizație care acceptă să semneze Carta Diversității se angajează să sprijine un mediu în care toți angajații pot prospera, indiferent de background-ul lor. Suportul pentru această inițiativă provine de la organizații extrem de variate, de la multinaționale mari la mici afaceri locale. Prin semnarea Cartei, aceste organizații se angajează să promoveze diversitatea, inclusiv incluziunea persoanelor LGBTQ+ (Carta Diversității Malta, 2021).

## **Provocări și oportunități în managementul diversității**

Chiar dacă Malta a continuat să implementeze măsurile necesare pentru îmbunătățirea managementului diversității, se confruntă în continuare cu unele provocări semnificative, în special în operaționalizarea acestor politici în diverse

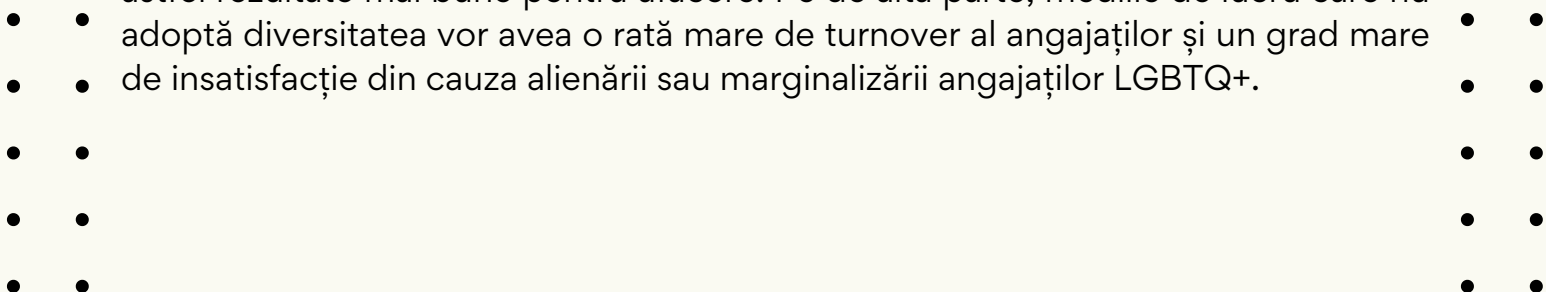
- sectoare. Majoritatea organizațiilor mari și a celor cu operațiuni internaționale sunt în prima linie în dezvoltarea strategiilor de diversitate. Astfel de entități au capacitatea necesară pentru a dezvolta training extins pe tema diversității și
- măsuri de suport pentru angajați, precum și pentru dezvoltarea unor politici prietenoase cu LGBTQ+.



Paradigma managementului diversității este din ce în ce mai recunoscută ca un imperativ al afacerii în sectoarele cheie ale economiei malteze, inclusiv în finanțe, tehnologie și turism. Totuși, afaceri mai mici, în special cele situate în zone mai conservatoare sau rurale, pot întâmpina mai multe dificultăți în implementarea politicilor de diversitate. Investițiile sau expertiza necesare pentru a dezvolta și menține programe cuprinzătoare de diversitate pentru astfel de organizații pot lipsi. În plus, în multe zone, sunt menținute viziuni conservatoare asupra societății în legătură cu persoanele LGBTQ+, ceea ce rămâne o rezistență în fața actelor de incluziune. Prin urmare, locurile de muncă ale acestor persoane se confruntă încă cu probleme de discriminare subtilă, cum ar fi excluderea din activitățile sociale sau microagresiuni din partea colegilor (Asociația Angajaților LGBTQ+ din Malta, 2020). Guvernul maltez și societatea civilă au făcut eforturi mai intenționate pentru a promova managementul diversității în toate sectoarele. NCPE este o organizație cheie care a jucat un rol important în furnizarea de formare, resurse și ghiduri de bune practici prin care organizațiile pot dezvolta locuri de muncă mai incluzive. Pe măsură ce managementul diversității în Malta continuă să se dezvolte, va trebui să existe o educație și o mobilizare continuă considerabile, astfel încât chiar și afaceri mai mici din toate sectoarele societății să poată implementa schimbări în politicile de diversitate (Raportul anual NCPE, 2022).

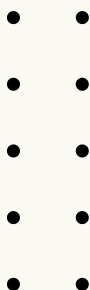
## **Impactul managementului diversității asupra angajaților LGBTQ+**

Adoptarea politicilor de management al diversității a avut un impact semnificativ asupra angajaților LGBTQ+. Cercetările efectuate de Asociația Angajaților LGBTQ+ din Malta arată că lucrătorii din organizațiile care au politici foarte importante de diversitate sunt mai predispuși să se simtă în siguranță și apreciați în cadrul locului lor de muncă. Aceștia raportează mai puțină discriminare și hărțuire și sunt mai înclinați să își exprime deschis orientarea sexuală sau identitatea de gen (Asociația Angajaților LGBTQ+ din Malta, 2020). Locurile de muncă care valorizează cu adevărat diversitatea și incluziunea produc nivele ridicate de angajament și productivitate. Angajații LGBTQ+ care se simt sprijiniți și respectați sunt mai predispuși să contribuie în mod semnificativ la organizațiile lor, obținând astfel rezultate mai bune pentru afacere. Pe de altă parte, mediile de lucru care nu adoptă diversitatea vor avea o rată mare de turnover al angajaților și un grad mare de insatisfacție din cauza alienării sau marginalizării angajaților LGBTQ+.



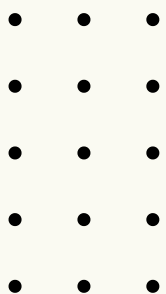


Deși efectul general al managementului diversității este benefic pentru angajații LGBTQ+, încă există unele dileme. Microagresiunile și discriminările sunt frecvente în rândul persoanelor LGBTQ+. Acestea includ presupuneri legate de orientarea sexuală, excluderea din evenimentele sociale și chiar glume inadecvate. Abordarea acestor probleme necesită educație continuă și sensibilizare în cadrul organizațiilor pentru a asigura că politicile de management al diversității sunt complet integrate în cultura companiei, și nu tratate doar ca măsuri de conformitate (Raportul anual NCPE, 2022).



5

# RELAȚIILE PERSOANELOR LGBTQ CU INSTITUȚII, FAMILII, ȘCOLI

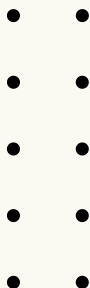
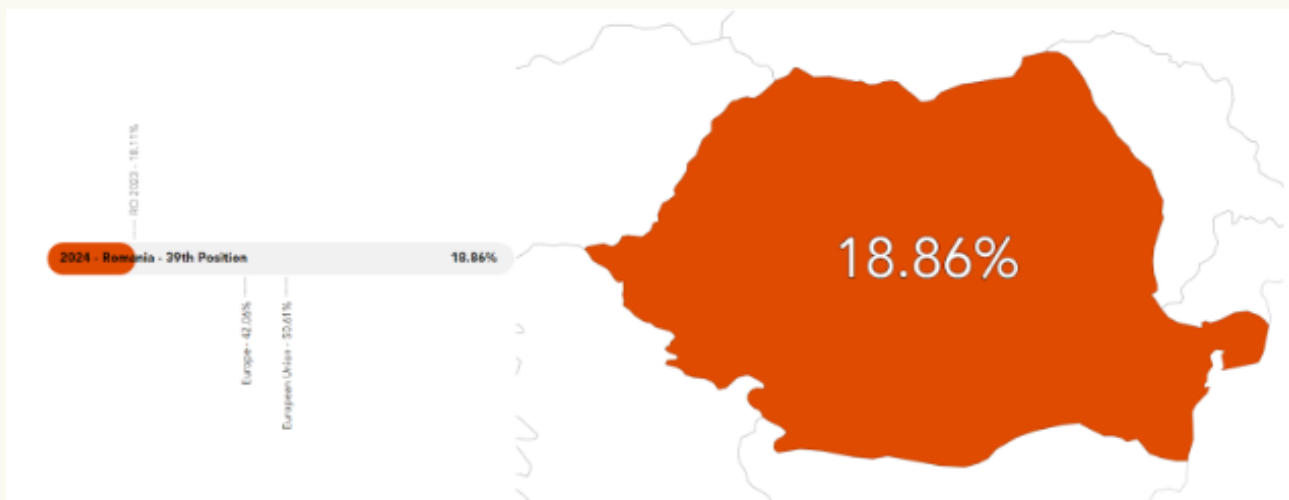




## Relațiile persoanelor LGBTQ+ cu instituțiile, familiile și școlile

Conștientizarea despre LGBTQ+ este, în general, scăzută în România. Când vine vorba de orientarea sexuală și identitatea de gen (SOGI), 43% dintre respondenții unui sondaj realizat de Asociația MozaiQ LGBT au declarat că nu cunosc semnificația termenului „heterosexual”, iar doar 13% erau familiarizați cu termenul „non-binar” (<https://drive.google.com/file/d/1vhYRw44dQV4I-Ebuvusn87UITDzliDj1/view>).

România se află pe locul 39 din 49 de țări europene în Harta Rainbow realizată de ILGA Europe, conform a șapte categorii: egalitate și non-discriminare; familie; crime de ură și discurs de ură; recunoașterea legală a genului; integritatea corporală intersex; spațiul societății civile; și azil (<https://rainbowmap.ilga-europe.org/countries/romania/>).





În ciuda unor îmbunătățiri, România încă rămâne în urmă față de multe țări ale UE în ceea ce privește toleranța și asigurarea egalității complete pentru persoanele LGBTQ+. Dacă, pe de o parte, Pride-ul din București din 2024 a avut participarea a aproape 27.000 de persoane, cel mai mare eveniment Pride organizat vreodată în România (<https://www.rferl.org/a/romania-pride-parade-2024-lgbt-rights/33014919.html>), pe de altă parte, doar câțiva ani în urmă, în 2018, țara a organizat un referendum constituțional pentru a interzice uniunile gay, care, în cele din urmă, a eșuat (<https://www.bbc.com/news/world-europe-45779107>).

Partea anti-LGBTQ+ a societății românești este puternic influențată de Biserica Ortodoxă, alături de partidele politice conservatoare. În 2023, liderul Bisericii Ortodoxe Române a afirmat că „homosexualitatea a fost, este și va rămâne nenaturală” ([https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2024/02/2024\\_romania.pdf](https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2024/02/2024_romania.pdf)). O tipografie din București a refuzat să tipărească postere conținând mesaje pro-LGBTQ+, invocând motive de conștiință și valori creștine (<https://bit.ly/3Zb5wF6>). Acestea sunt investigate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

În ziua marșului Pride din 2023, la fel ca și în trecut, la București a avut loc o contrademonstrație numită „March for Normality” (<https://bit.ly/4cSD5iv>). Episoade similare au avut loc în alte orașe mari din România: în timpul marșului lași Pride, un grup mic de protestatari de extremă dreapta a strigat lozinci pline de ură și a aruncat apă asupra participanților; în Oradea a avut loc o adunare anti-Pride în centrul orașului ca reacție la primul marș Pride organizat în oraș; în Cluj-Napoca, unul dintre jandarmi, responsabil pentru asigurarea protecției și siguranței în timpul marșului, a acuzat un participant trans care purta un steag trans de a flutura „steagul pedofiliei”.

În iulie 2023, deputatul extremist George Simion a acuzat pe rețelele de socializare că persoanele LGBTQ+ sunt responsabile pentru condițiile meteo, considerându-le un semn al pedepsei divine. Mai mult, în mai 2023, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a hotărât că România încalcă articolul 8 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului prin refuzul de a recunoaște uniunile între persoane de același sex (<https://bit.ly/4dR6j2y>). În linie cu atitudinea adânc înrădăcinată anti-LGBTQ+, România nu a aderat nici la procedurile de infringement ale Comisiei Europene împotriva Ungariei pentru legislația sa anti-LGBT.



În ceea ce privește sistemul educațional, Ministerul Educației a propus în 2023 noi legi educaționale, care aveau scopul de a înlocui Legea Educației Naționale, incluzând obligații de promovare a diversității, incluziunii și toleranței și interzicând discriminarea pe baza orientării sexuale. 13 grupuri religioase au cerut retragerea propunerii de lege, iar un protest împotriva acestor modificări a fost organizat de organizațiile nonguvernamentale în fața Guvernului. Ca răspuns, a fost lansată o petiție către Ministerul Educației, care a avut sprijinul a peste 50 de organizații ale societății civile, uniuni studențești și sute de profesori, părinți și studenți pentru a cere incluziunea, diversitatea și non-discriminarea în educație. După această controversă, majoritatea grupurilor parlamentare au eliminat menționările explicite ale orientării sexuale ca teme de discriminare, dar au introdus în schimb o referire la legislația privind non-discriminarea, asigurându-se astfel că orientarea sexuală este acoperită. Un raport realizat de Campus Pride a constatat că în 34% dintre facultăți s-a folosit discurs homofob. 81% dintre respondenții trans au afirmat că identitatea lor de gen nu este respectată în universitate. Cu toate acestea, mărturiile au arătat că există un număr tot mai mare de aliați printre colegi și profesori, ceea ce face ca studenții din România să fie optimiști cu privire la viitor. ([www.mozaiqgbt.ro/raportul-national-campus-pride](http://www.mozaiqgbt.ro/raportul-national-campus-pride))

Acestea sunt doar câteva exemple de afirmații și acțiuni împotriva comunității LGBTQ+ bazate pe motive religioase, promovate de propaganda politică sau care reflectă lipsa de sprijin din partea instituțiilor. Pe de altă parte, societatea civilă este adesea cea care împinge instituțiile să îmbunătățească legislația privind drepturile LGBTQ+. De exemplu, Asociația Accept a depus opt petiții către Consiliul Național al Audiovizualului din România, care reglementează sectorul audiovizual la nivel național, pentru subreprezentarea tematicii LGBTQIA+ în dezbaterile TV și pentru discursul instigator la ură și afirmațiile discriminatorii. Ca urmare, una dintre stațiile TV a fost amendată cu 4.020 de euro și alta cu 2.010 euro. În aceeași privință, Asociația MozaiQ LGBT a cerut retragerea unui proiect de lege propus de doi deputați de extremă dreapta, care interzicea orice materiale vizuale, audio sau video despre persoanele LGBTQ+, sub pretextul „protejării minorilor”. Ca răspuns la discriminarea în accesarea serviciilor de sănătate, Asociația Accept a publicat o bază de date online cu medici prietenoși cu LGBTQ+ și oferă în mod regulat suport persoanelor LGBTQ+ pentru a accesa servicii de sănătate echitabile.

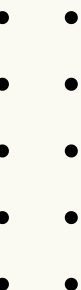


# ROMANIA

Românii, cultural, pun mult accent pe relațiile personale cu familia și comunitatea lor, ceea ce face dificil dintr-o parte să conceapă și să recunoască un tip de familie diferit de cel tradițional și, în același timp, să sprijine luptele unei minorități precum comunitatea LGBTQ+ pentru a onora implicarea lor în viața comunității. Sondajul realizat de MozaiQ LGBT arată că 9 din 10 respondenți sunt de acord cu predarea educației sexuale în școli, recunoscând necesitatea deschiderii unei conversații mai largi despre gen și orientare sexuală. Mai mult, 59% dintre tinerii (18-27 ani) din București susțin sau sunt neutri față de parteneriatele civile și 70% dintre români ar accepta un copil care ar ieși din armari ca gay (<https://drive.google.com/file/d/1vhYRw44dQV4I-Ebuvusn87UITDzliDj1/view>).

Acceptarea variază în funcție de diferite aspecte. Generațiile mai în vârstă pot fi mai influențate de valori tradiționale și religioase, făcând acceptarea mai dificilă. Membrii mai tineri ai familiei, care pot fi expuși la idei mai progresiste prin educație, media și rețelele sociale, sunt adesea mai deschiși și pot juca un rol esențial în apropierea prăpastiei dintre persoanele LGBTQ+ și generațiile mai în vârstă.

Diferențe pot fi observate și între zonele rurale și urbane, acestea din urmă fiind de obicei mai deschise către valori progresiste. Toți acești factori arată cât de mult este împărțită societatea românească pe această temă, încetinind legislația pentru a se conforma standardelor mai progresiste și egale.



# ITALIA



Relațiile dintre persoanele LGBTQ+ și instituții reprezintă unul dintre cele mai delicate și cruciale puncte în drumul către recunoașterea deplină a drepturilor și demnității acestora. Instituțiile, înțelese într-un sens larg, includ familia, instituțiile de sănătate și sistemul educațional, fiecare dintre acestea jucând un rol esențial în definirea experienței de viață a persoanelor LGBTQ+. Aceste domenii, dacă sunt gestionate corespunzător, pot constitui un suport important și o sursă de protecție; dimpotrivă, dacă sunt caracterizate de prejudecăți și discriminare, pot deveni locuri de marginalizare și suferință. Tocmai din acest motiv, începerea unui schimbare în pași mici, începând cu educația acestor instituții — familie, școală și sănătate — este crucială pentru anticiparea unui viitor în care ne așteptăm la o creștere inițială a nivelului de integrare, până la dispariția aproape totală a tuturor diversităților, ajungând ca scop final la conceptul de unicitate al fiecărui individ, fără necesitatea vreunui stereotip de referință.

## **Familia: prima instituție de socializare**

Familia reprezintă prima și cea mai importantă instituție din viața fiecărui individ. Pentru persoanele LGBTQ+, relația cu familia poate fi extrem de complexă și ambivalentă. În ciuda evoluției societății și a unei mai mari acceptări sociale a identității LGBTQ+, mediul familial rămâne adesea locul în care conflictele legate de identitatea de gen și orientarea sexuală se manifestă cel mai puternic. În structura familiei, părinții sunt pilonii fundamentali și, prin urmare, extrem de decisivi în dezvoltarea psihosexuală a fiecărui individ. Bazarea pe un stereotip familial "convențional" este, totuși, fiziologică, deoarece fiecare fiu/fiică aflat la începutul călătoriei de cunoaștere a sa și a propriului ego este confruntat cu situații noi și cu impulsuri poate diferite de cele acceptate de stereotipul cel mai apropiat și mai familiar pentru el/ea, prin urmare, intervenția asupra instituției familiale cu o educație adecvată pentru acceptare și cu pregătirea pentru acceptarea oricărei diversități neașteptate este crucială, înconjurând individul (fiul/fiica) cu o zonă de confort în care se poate simți liber să-și exprime identitatea și sinele.

# ITALIA



## Acceptare și respingere:

Unele familii reușesc să își susțină copiii în descoperirea de sine și acceptarea lor prin promovarea unui mediu primitiv și sigur. Cu toate acestea, nu este neobișnuit ca ieșirile la lumină să fie întâmpinate, chiar și astăzi și cel puțin în Italia, unde încă prevalează o mentalitate foarte tradițională și stereotipă, cu respingere, izolare sau chiar violență. Atitudinea familiei față de identitatea LGBTQ+ poate afecta profund sănătatea mintală a unei persoane, contribuind la bunăstare sau, dimpotrivă, la geneza unor tulburări psihologice precum anxietatea, depresia sau ideile suicidare. De fapt, un studiu din 2023 raportează că numeroase cercetări efectuate recent în Italia indică o creștere a riscului de suicid de până la 8,5 ori atunci când familia nu salută ieșirea la lumină a fiului/fiicei lor.

## Rolul familiei în construirea identității:

Familia, ca principală agenție de socializare, are un impact semnificativ asupra construirii identității. În cazul persoanelor LGBTQ+, sprijinul necondiționat din partea părinților și a membrilor familiei poate facilita procesul de autodefinire și autoacceptare, în timp ce un mediu ostil poate duce la internalizarea stigmatizării și la dificultăți în construirea unei identități personale solide.

## Sprijin psihologic pentru familii:

Este esențial ca familiile să fie sprijinite de profesioniști calificați care le pot ajuta să înțeleagă și să accepte identitatea celor dragi. Serviciile de consiliere familială și grupurile de sprijin pot fi resurse valoroase pentru familiile care se confruntă cu aceste probleme, permițându-le să depășească sentimentele de pierdere și contribuind la crearea unui mediu familial mai incluziv. Împărtășirea cu o comunitate de familii care se confruntă cu aceeași problemă este cu siguranță un instrument secundar pentru o educație de bază preventivă care ar trebui să aibă loc încă din primii ani de viață ai fiecărui individ. Simpla idee că, în copilărie, copilul nostru ar putea avea o orientare sexuală diferită de cea a părinților săi ar putea declanșa preventiv baza pentru acceptarea viitoare a orientării sexuale a fiecărui copil. În Italia de astăzi, există un decalaj puternic între mentalitatea predominant conservatoare a multor familii și prezența asociațiilor care sprijină familiile membrilor LGBTQ+ să întreprindă o călătorie de educație și conștientizare. Dedicat promovării drepturilor și bunăstării persoanelor lesbiene, gay, bisexuale, transgender, queer, intersexuale și asexuale, aceste organizații

# ITALIA



joacă un rol crucial în combaterea discriminării, promovarea incluziunii și oferirea de asistență în diverse domenii ale vieții cotidiene. Putem menționa câteva dintre acestea, de la Arcigay, fondată în 1985, la AGEDO (Asociația Părinților Homosexuali), înființată în 1992, la MIT (1982), care oferă asistență juridică și medicală, inclusiv servicii de consiliere pentru tranziția de gen, la Rainbow Families și multe altele până la Lenford Network - Advocacy for LGBTI Rights, înființată în 2007, o asociație de avocați care oferă asistență juridică gratuită persoanelor LGBTQIA+.

## **Unitățile sanitare: între prejudecăți și dreptul la tratament**

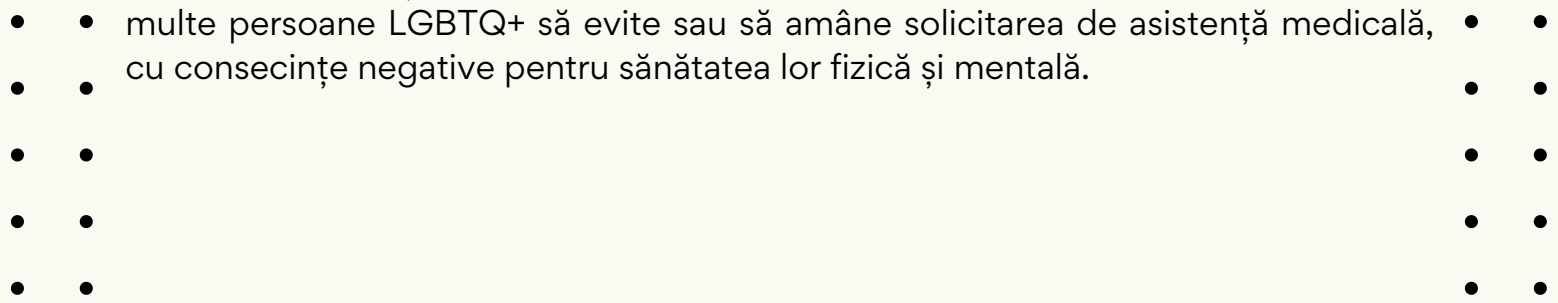
Unitățile de sănătate, ca locuri dedicate îngrijirii și bunăstării individului, ar trebui să fie spații sigure și primitoare pentru toate persoanele, indiferent de identitatea de gen sau orientarea lor sexuală. Cu toate acestea, realitatea pentru multe persoane LGBTQ+ este adesea diferită, caracterizată prin experiențe de discriminare și inadecvare în ceea ce privește îngrijirea pe care o primesc.

Prejudecăți în sistemul de sănătate: O problemă recurentă în Italia este prezența prejudecăților, atât conștiente, cât și inconștiente, în rândul profesioniștilor din domeniul asistenței medicale.

Acestea se pot manifesta prin atitudini ostile, stereotipuri sau lipsa de cunoștințe cu privire la nevoile specifice de sănătate ale persoanelor LGBTQ+. De exemplu, nerecunoașterea specificităților legate de sănătatea sexuală și reproductivă a persoanelor LGBTQ+ sau lipsa de expertiză în gestionarea proceselor de afirmare a genului pot compromite grav calitatea îngrijirilor acordate.

Accesul la serviciile de sănătate: Persoanele transgender, în special, se confruntă adesea cu bariere semnificative în ceea ce privește accesul la serviciile de asistență medicală, din cauza barierelor birocratice, a costurilor ridicate ale terapiilor hormonale și chirurgicale și, mai ales, a lipsei de lucrători calificați în domeniul asistenței medicale. În plus, teama de stigmatizare poate determina

- multe persoane LGBTQ+ să evite sau să amâne solicitarea de asistență medicală,
- cu consecințe negative pentru sănătatea lor fizică și mentală.



# ITALIA



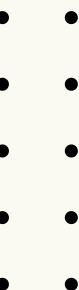
## Inițiative de formare și sensibilizare

Pentru a îmbunătăți acceptarea și calitatea îngrijirii în unitățile sanitare, este esențial să se promoveze programe de formare și sensibilizare destinate profesioniștilor din domeniul sănătății. Aceste programe ar trebui să se concentreze pe importanța unei abordări incluzive, respectuoase și competente, care să recunoască nevoile diferite ale persoanelor LGBTQ+ și să asigure asistență medicală de calitate pentru toți.

Din păcate, în prezent, accentul pus pe formarea personalului din domeniul sănătății în vederea sensibilizării cu privire la această problemă este foarte deficitar, în ciuda faptului că au existat multe contribuții chiar și din partea comunității europene, începând de la începutul anilor 2000 cu Directiva 2000/78/CE și ulterior cu Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), care prevede că Uniunea urmărește, în toate acțiunile sale, să combată discriminarea pe baza diferiților factori, inclusiv orientarea sexuală, prin adoptarea de măsuri corespunzătoare (art. 10 și 19), precum și în art. 21 din Carta drepturilor fundamentale pusă în aplicare în țara noastră prin STRATEGIA NAȚIONALĂ LGBTQ+ 2022 - 2025 pentru prevenirea și combaterea discriminării bazate pe orientare sexuală și identitate de gen. Este un proces lent și dificil care, cu siguranță, necesită atenția și importanța cuvenite, precum și investiții din partea instituțiilor.

## Școala: un mediu de învățare și incluziune

Școala reprezintă unul dintre principalele contexte de socializare pentru copii și adolescenți și, prin urmare, joacă un rol crucial în modelarea identității lor și în consolidarea valorilor sociale. Pentru tinerii LGBTQ+, mediul școlar poate fi atât un loc de acceptare și creștere, cât și un spațiu al discriminării și suferinței.



# ITALIA



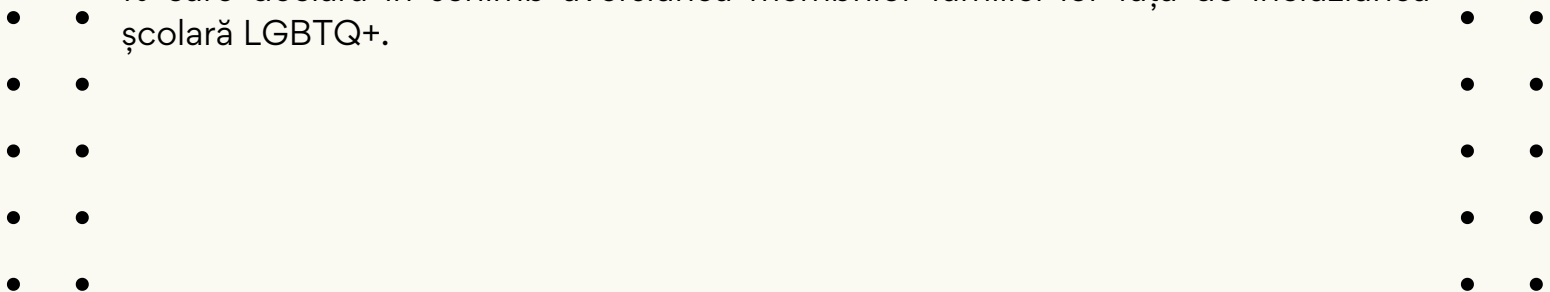
## Intimidarea homofobă și transfobă:

Una dintre cele mai grave probleme cu care se confruntă elevii LGBTQ+ este intimidarea homofobă și transfobă. Acest tip de hărțuire, care se manifestă prin insulte, violență fizică, excludere socială și hărțuire cibernetică, poate avea efecte devastatoare asupra bunăstării psihologice și performanței școlare a elevilor. Lipsa intervențiilor adecvate din partea personalului școlar poate agrava și mai mult situația, făcând din școală un mediu ostil și nesigur și generând abandonuri școlare premature. Să nu uităm că abandonul școlar în Italia este destul de ridicat, situându-se în jurul valorii de 13 % dintre elevii de liceu, și cu siguranță o cauză a acestui fenomen poate fi atribuită marginalizării la care poate fi supus un adolescent LGBTQ+.

## Educația incluzivă:

Un alt aspect crucial este educația incluzivă. Integrarea temelor legate de identitatea de gen și orientarea sexuală în programele școlare poate contribui la reducerea prejudecăților și la promovarea unui climat de respect și acceptare. Prezența educatorilor și a cadrelor didactice formate pe aceste teme este esențială pentru a oferi o educație care respectă diversitatea și promovează incluziunea. Cu toate acestea, în multe instituții încă se vorbește foarte puțin despre aceste probleme: aproape jumătate dintre fetele și băieții implicați într-un sondaj 2024 (44 %) au dezvăluit că probleme precum orientarea sexuală și identitatea de gen sunt puțin luate în considerare în școala lor. Este totuși mai bine decât cei 34 % care declară că în instituția lor aceste subiecte sunt aproape tabu. În cele din urmă, doar 1 din 5 are frecvent ocazia să vorbească despre ele în clasă.

Dar chiar și în rândul elevilor, nu toată lumea vede lucrurile la fel. Dacă, așa cum se anticipa, mai mult de 8 din 10 sunt total sau parțial pregătiți pentru schimbare, restul (17 %), pe de altă parte, sunt împărțiți între cei care "tind să fie împotriva" și cei care sunt absolut împotriva. Această atitudine este în parte rezultatul mediului din casă: doar 16 % dintre elevi confirmă că au părinți care susțin cauza, față de 32 % care declară în schimb aversiunea membrilor familiei lor față de incluziunea școlară LGBTQ+.



# ITALIA



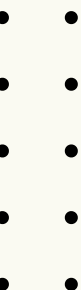
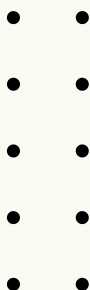
În cele din urmă, există, de asemenea, un procent de 19% care dezvăluie că nu vorbesc deloc despre aceste lucruri în familiile lor.

## **Rolul profesioniștilor din școli:**

Este esențial ca profesorii, managerii școlari și consilierii să fie instruiți corespunzător pentru a recunoaște și a contracara hărțuirea homofobă și transfobă. În plus, școlile ar trebui să adopte politici clare și instrumente de sprijin pentru elevii LGBTQ+, cum ar fi să aibă consilieri școlari competenți și să creeze grupuri de sprijin cu profesioniști precum psihologi, avocați și medici de familie.

Pornind de la aceste premise, se poate înțelege mai bine de ce, în ceea ce privește extinderea și recunoașterea anumitor drepturi pentru comunitatea LGBTQ+ în școli, deși s-au făcut multe, mai sunt încă multe de făcut. Să vorbim, de exemplu, despre acum infama carieră "alias" pentru elevii care nu se identifică cu genurile "masculin" sau "feminin". Doar 10% spun că aceasta a fost activată în școala lor. Jumătate dintre respondenți (50%), dimpotrivă, spun că, deși este potențial exploatabil de către unii elevi, acest instrument nu există și nu se așteaptă să fie activat în curând. Toți ceilalți spun că nu au informații despre acesta sau că nu au colegi care ar putea avea nevoie de el.

În plus, acolo unde cariera "alias" a fost activată, inițiativa a venit aproape întotdeauna din partea elevilor: în 77 % din cazuri cu cereri specifice, în timp ce un timid 13 % au confirmat că s-au manifestat pentru obținerea acestui instrument. Același lucru este valabil și pentru introducerea băilor "neutre" în școli. Doar 17 % le au disponibile, în timp ce 72 %, chiar în fața potențialilor utilizatori, nu au găsit o școală receptivă. Și acest lucru s-a realizat aproape întotdeauna după proteste aprinse (32 %) sau cel puțin după o cerere oficială (58 %). Doar 1 din 10 școli a ajuns la aceste decizii în mod independent. Prin urmare, drumul în Italia este încă lung.



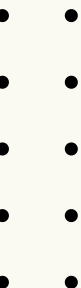
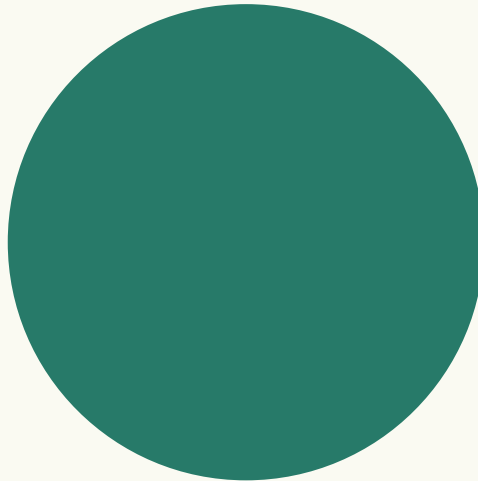
# ITALIA



## Concluzii

Relațiile dintre persoanele LGBTQ+ și instituții precum familia, unitățile sanitare și școlile sunt esențiale pentru bunăstarea psihologică și socială a acestor persoane. Un angajament comun al instituțiilor față de incluziune și anti-discriminare poate contribui la crearea unui mediu mai primitiv și mai sigur pentru toate persoanele, indiferent de identitatea de gen și orientarea lor sexuală. Există încă un drum lung de parcurs, dar o abordare conștientă și informată poate face diferența în asigurarea drepturilor egale și a demnității pentru toate persoanele LGBTQ+.

Există cu siguranță o nevoie de acțiune simultană pe mai multe fronturi, sănătatea familiei și școala trebuie să facă o călătorie simultană, astfel încât să se poată ajuta reciproc în procesul de evoluție a societății din care facem parte cu privire la această problemă.

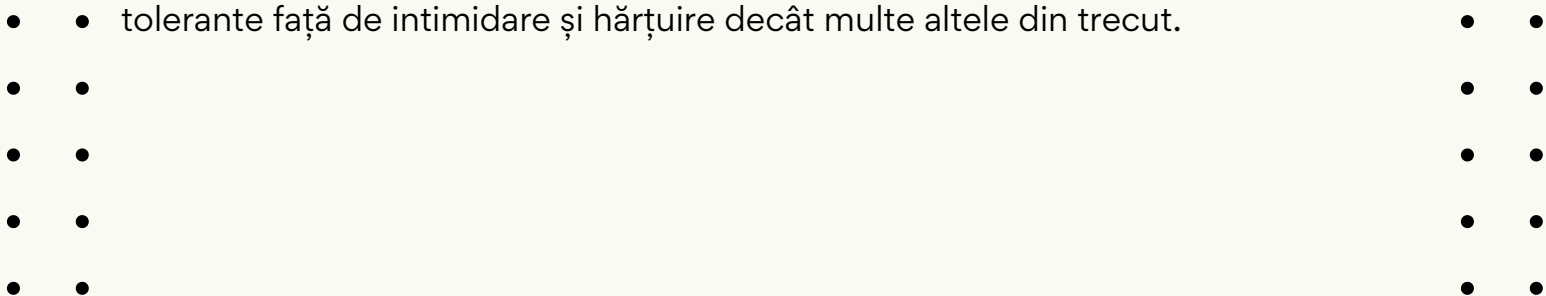




## Angajamentul față de instituțiile guvernamentale

Relația dintre comunitatea LGBTQ+ și instituțiile guvernamentale din Malta s-a dezvoltat semnificativ în ultimele două decenii. Din punct de vedere istoric, în Malta, comunitatea LGBTQ+ s-a numărat printre cele mai importante grupuri care au întâmpinat obstacole în dobândirea recunoașterii și protecției juridice, în plus față de care politicile urmărite de guvernul maltez erau de obicei ignorante față de nevoile specifice ale comunității LGBTQ+. Dar, pe măsură ce atitudinea publică s-a maturizat și drepturile LGBTQ+ au devenit un subiect fierbinte pe agenda națională, guvernul maltez a început să se implice în grupurile care susțin drepturile LGBTQ+ și s-a putut observa un ritm treptat și acum progresiv al reformelor juridice. Unul dintre cele mai proeminente și semnificative grupuri LGBTQ+ din Malta este Mișcarea pentru drepturile homosexualilor din Malta - denumită în mod obișnuit MGRM - care a fost în centrul promovării drepturilor LGBTQ+. MGRM a susținut și continuă să promoveze reforme legislative, inclusiv Legea GIGESC și Legea privind egalitatea matrimonială.

Prin această lege, MGRM, încă de la început și în cooperare cu ministere precum Ministerul Egalității și Dialogului Social, a asigurat o platformă pentru ca vocile LGBTQ+ să fie auzite în procesul de elaborare a politicilor din țară (MGRM, 2021). Pe lângă modificările legislative, instituțiile guvernamentale au devenit din ce în ce mai incluzive față de persoanele LGBTQ+ atât în sectorul sănătății, cât și în cel al educației. În domeniul sănătății, de exemplu, există programe de formare din partea diferiților furnizori de servicii medicale care vizează educarea personalului lor cu privire la modul de a răspunde nevoilor anumitor grupuri LGBTQ+, cum ar fi clienții transgender. Aceste programe fac parte integrantă din strategiile care au fost concepute pentru a reduce discriminarea în cadrele medicale, pentru a se asigura că comunitatea LGBTQ+ primește același standard de îngrijire ca și omologii lor non-LGBTQ+. În sectorul educației, școlile au inițiat campanii împotriva hărțurii care vizează abordarea problemelor legate de orientarea sexuală și identitatea de gen. Astfel de programe sunt puse la dispoziție pentru ca elevii din această comunitate să poată beneficia de medii mai sigure și mai puțin tolerante față de intimidare și hărțuire decât multe altele din trecut.





Ministerul Educației, în colaborare cu grupurile de advocacy LGBTQ+, a conceput politici cu scopul de a promova un mediu incluziv în școli, asigurându-se că toți elevii LGBTQ+ se bucură de oportunități educaționale fără discriminare (Ministerul Educației, Malta, 2022).

## Impactul Bisericii Catolice

Biserica Catolică deține puterea în societatea malteză și are o mare influență asupra problemelor legate de sexualitate și gen. Malta, fiind o națiune predominant catolică, are o perspectivă foarte conservatoare asupra unor aspecte precum căsătoria, familia și sexualitatea. Biserica se opune în general drepturilor LGBTQ+, în special în ceea ce privește căsătoriile și adopțiile între persoane de același sex. Chiar dacă guvernul din Malta a adoptat diverse reforme legislative progresiste, Biserica Catolică a fost critică în cele mai multe ocazii, în special în ceea ce privește legea privind egalitatea în căsătorie. Poziția Bisericii în astfel de chestiuni este caracteristică învățăturilor tradiționale din cadrul doctrinei catolice care ghidează căsătoria ca o uniune între un bărbat și o femeie.

Biserica este, de asemenea, preocupată de legalizarea drepturilor LGBTQ+ deoarece, în opinia sa, aceasta ar submina valorile familiei, pe care o consideră unitatea de bază a moralității în societate. În ultimul timp, au existat eforturi de a crea un dialog între activiștii LGBTQ+ și persoanele cu autoritate religioasă. Mai multe dintre aceste eforturi din cadrul Bisericii au fost recunoscute ca necesitând mai multă compasiune și înțelegere față de persoanele LGBTQ+ și de a face toate eforturile pentru a reconcilia educația religioasă cu realitățile societății contemporane. Cu toate acestea, Biserica continuă să își afirme influența conservatoare în societatea malteză, în special în ceea ce privește căsătoria și viața de familie (Maltese Interfaith Coalition, 2020). Opinia publică din Malta este puternic influențată de Biserica Catolică, în special în rândul grupurilor de vârstă mai înaintată și al locuitorilor din mediul rural. În timp ce generațiile tinere înclină spre o mai mare acceptare a drepturilor LGBTQ+, generațiile mai în vârstă continuă să fie influențate de biserică, care se opune căsătoriilor și adopțiilor între persoane de același sex. Aceasta creează o dinamică în care reformele juridice depășesc adesea schimbările de atitudine socială, în special în comunitățile mai religioase.



## Opinia publică și mișcările sociale

Opinia publică din Malta cu privire la drepturile LGBTQ+ s-a schimbat semnificativ în ultimele două decenii. Deși este o țară predominant catolică, s-a observat o creștere a sprijinului pentru drepturile persoanelor LGBTQ+ în rândul cetățenilor săi mai tineri. Printre acestea, se pot evidenția vizibilitatea sporită a persoanelor LGBTQ+ în viața publică, o abordare guvernamentală mai progresistă față de problemele de această natură și influența mișcărilor sociale.

Mișcările sociale, în special activitatea unor organizații precum Mișcarea pentru drepturile homosexualilor din Malta (MGRM), au jucat un rol semnificativ în formarea opiniei publice. Prin urmare, aceste grupuri au continuat să organizeze evenimente Pride, să disemineze conștientizarea publică și să organizeze activități educaționale menite să creeze un mediu deschis și mai incluziv pentru toate persoanele LGBTQ+. Alte schimbări sociale au loc prin expunerea persoanelor LGBTQ+ prin intermediul mass-media și al vieții publice; tot mai mulți cetățeni maltezi continuă să se familiarizeze cu problemele LGBTQ+ și să înțeleagă ce înseamnă cu adevărat să fii LGBTQ+. Cu toate acestea, în ciuda acestor evoluții optimiste, atitudinile publice față de persoanele LGBTQ+ rămân în mare măsură mixte în regiunile rurale sau mai conservatoare.

Aici, valorile convenționale și credințele religioase ale oamenilor sunt cele care continuă să le modeleze opiniile, cu rezistență la schimbările juridice și sociale care au avut loc în ultimii ani. Acest lucru arată, în mod evident, că este necesară o educație publică și o sensibilizare continuă pentru ca toate straturile societății din Malta să sprijine drepturile LGBTQ+.

## Influența Uniunii Europene

Politicile juridice și sociale ale Maltei privind drepturile LGBTQ+ au fost influențate în mod semnificativ de Uniunea Europeană. Malta, ca stat membru al UE, este obligată să respecte directivele Uniunii privind egalitatea, nediscriminarea și drepturile omului. Cadrul juridic al Maltei a fost influențat în mod semnificativ de aceste directive, în special în ceea ce privește egalitatea de gen, politicile antidiscriminare și dreptul muncii.

Alinierea Maltei la standardele europene mai largi de combatere a discriminării este evidentă în special în punerea în aplicare a unor legi precum Legea privind egalitatea de tratament, care servește drept exemplu al influenței UE.



UE a oferit, de asemenea, finanțare și sprijin organizațiilor de advocacy LGBTQ+ din Malta, permițându-le să pledeze pentru reforme suplimentare și să crească gradul de conștientizare a problemelor LGBTQ+. Acesta a fost un factor semnificativ în evoluția mișcării pentru drepturile LGBTQ+ din Malta, deoarece UE a oferit sprijin juridic și financiar pentru inițiative menite să promoveze egalitatea (Raportul Comisiei Europene, 2020).

Angajamentul mai larg al UE față de drepturile omului și egalitate a contribuit la crearea unui mediu politic și social în Malta care sprijină drepturile LGBTQ+, pe lângă îndeplinirea obligațiilor legale. Malta s-a impus ca lider mondial în domeniul drepturilor LGBTQ+ prin aderarea la principiile europene de nediscriminare și incluziune.

## **Provocări în extinderea protecției persoanelor transgender și intersex**

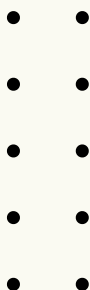
Legea malteză privind identitatea de gen, expresia de gen și caracteristicile sexuale (Legea GIGESC) a fost o lege de pionierat care a stabilit recunoașterea juridică și protecția persoanelor transgender și intersex. Cu toate acestea, există încă obstacole în calea asigurării faptului că aceste persoane își pot exercita pe deplin drepturile care le sunt acordate prin lege. Constrângerile legate de infrastructura de asistență medicală și conștientizarea societății continuă să restricționeze accesul practic al persoanelor transgender la asistență medicală care să le reafirme sexul, inclusiv la terapie hormonală, intervenții chirurgicale și sprijin în domeniul sănătății mintale (Malta Legal Network, 2015). În timp ce Legea GIGESC garantează recunoașterea juridică a persoanelor transgender, va fi imperativ să se garanteze că profesioniștii din domeniul sănătății sunt suficient de pregătiți pentru a răspunde cerințelor lor unice în anii următori. În plus, sporirea accesibilității și a prețului accesibil al serviciilor de asistență medicală care iau în considerare egalitatea de gen continuă să fie un obstacol semnificativ, în special în unitățile de asistență medicală mai mici care ar putea să nu dețină expertiza necesară (Raportul anual NCPE, 2022). Provocarea pentru persoanele intersex este schimbarea continuă a practicilor culturale și medicale care continuă să încerce să "normalizeze" corpurile care nu aderă la standardele binare de gen. Va fi imperativă educarea atât a familiilor, cât și a cadrelor medicale cu privire la drepturile legale ale persoanelor intersex, în ciuda faptului că Legea GIGESC interzice intervențiile medicale non-consensuale asupra copiilor intersexuali. O provocare semnificativă în anii următori va fi garantarea faptului că cadrele medicale respectă autonomia și integritatea corporală a persoanelor intersex (Maltese LGBTQ+ Workers Association, 2020).



## Concluzii

Majoritatea oamenilor sunt de acord că atitudinea Maltei față de drepturile LGBTQ+ și gestionarea diversității este printre cele mai progresiste din Europa. Sectoarele publice și private ale țării demonstrează în mod clar angajamentul său față de gestionarea diversității, iar sistemul său juridic oferă o protecție puternică persoanelor LGBTQ+. Chiar dacă s-au făcut multe progrese, există încă probleme care trebuie rezolvate, în special în ceea ce privește schimbarea modului de gândire al oamenilor și punerea în aplicare a politicilor privind diversitatea în toate sectoarele.

Relația schimbătoare dintre comunitatea LGBTQ+ și instituțiile malteze, cum ar fi organismele religioase și guvernamentale, arată cât de greu este să găsești un echilibru între tradiție și modernitate într-o societate care se schimbă rapid. Opinia publică, modelată de mișcările sociale și de Uniunea Europeană, influențează în continuare calea Maltei către o mai mare incluziune. Poziția de lider a Maltei în ceea ce privește progresul drepturilor LGBTQ+ și încurajarea diversității oferă o analiză profundă pentru alte țări care se luptă cu complexitatea reformei juridice, a transformării sociale și a apărării drepturilor omului într-o societate cosmopolită.

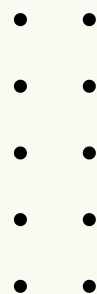


# CONCLUZII



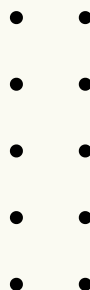
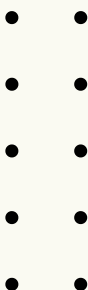
Analiza prezentată în acest set de instrumente demonstrează complexitatea și provocările continue în realizarea unei incluziuni reale pentru persoanele LGBTQ+ în diferite contexte naționale. În timp ce țări precum Malta au făcut progrese semnificative, exemplele României și Italiei evidențiază numeroasele obstacole care persistă. În România, avansarea drepturilor civile este împiedicată de factori precum tradiția religioasă și conservatorismul politic. Lipsa recunoașterii juridice a uniunilor între persoane de același sex, protecția insuficientă în domeniul sănătății și intoleranța generalizată subliniază nevoia urgentă de intervenții educative și de reglementare. Fără schimbări atât pe plan juridic, cât și pe plan social, persoanele LGBTQ+ din România vor continua să se confrunte cu discriminarea și să lupte pentru a-și afirma drepturile.

Italia, deși prezintă o imagine mai nuanțată, încă se confruntă cu provocări notabile. Pe de o parte, introducerea uniunilor civile și a unor legi anti-discriminare reprezintă un progres; pe de altă parte, disparitățile regionale și rezistența culturală limitează punerea lor efectivă în aplicare. Acest contrast între progresele legislative și rezistența socială evidențiază necesitatea unei mai mari atenții instituționale, în special în educație și formare profesională. Incluziunea trebuie să devină o realitate trăită, nu doar un principiu teoretic. Malta este un exemplu pozitiv, arătând că reformele legislative și politicile de incluziune pot duce într-adevăr la schimbări societale semnificative. Cu toate acestea, experiența malteză subliniază, de asemenea, că modificările legislative nu sunt suficiente. Punerea în aplicare integrală a acestor legi, împreună cu eforturile de sensibilizare a societății, este esențială pentru a garanta că drepturile recunoscute sunt cu adevărat respectate și promovate. Chiar și într-un context avansat precum cel al Maltei, dialogul deschis cu comunitățile locale și formarea continuă rămân esențiale. În acest cadru, setul de instrumente subliniază importanța fundamentală a gestionării diversității și a educației incluzive. Nu este vorba doar de adoptarea unor politici antidiscriminare; este necesar să se promoveze o cultură în care diversitatea este recunoscută și apreciată ca o resursă. Aici, povestirile vizuale joacă un rol esențial. Ca instrument universal de comunicare, povestirea vizuală are puterea de a



sparge barierele lingvistice și barierele culturale, implicând oamenii la un nivel emoțional mai profund. Prin imagini, videoclipuri și relatări autentice, este posibil să se dea voce experiențelor LGBTQ+, să se pună în discuție stereotipurile și să se promoveze empatia. Storytelling-ul vizual oferă posibilitatea de a transmite povești într-un mod imediat și eficient, ajutând la construirea unui dialog mai incluziv și influențând pozitiv percepția diversității. Acesta poate fi utilizat în contexte educaționale și profesionale pentru a sensibiliza, a crea conexiuni și a promova o cultură a respectului și a acceptării. În acest sens, devine un catalizator pentru schimbarea culturală, contribuind la crearea unei societăți în care fiecare individ, indiferent de identitatea de gen sau orientarea sa sexuală, poate trăi cu demnitate, respect și drepturi egale.

Prin urmare, acest set de instrumente oferă nu numai o analiză a problemelor, ci și instrumente și sugestii practice pentru educatori, formatori și profesioniști, pentru a contribui activ la schimbare. Provocarea este, fără îndoială, complexă, dar este esențială. Progresele înregistrate în unele țări demonstrează că este posibil să se meargă în direcția corectă, iar storytelling-ul vizual poate fi o parte fundamentală a acestei călătorii către o lume mai dreaptă și mai incluzivă.





Finanțat de Uniunea Europeană. Cu toate acestea, punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă în mod necesar cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției Executive pentru Educație și Cultură a Uniunii Europene (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi trase la răspundere pentru acestea.

Nr. Proiect 2023-2-IT02-KA210-ADU-000174737



**Co-funded by  
the European Union**