

GUIDA

Per l'uguaglianza e l'inclusione
all'interno delle organizzazioni

L
G
B
T
Q
I
A
+



Gender
Awareness and
Transformation for
Equality

LGBTQIA+

movetia Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Scambi e mobilità
Exchange and mobility



Cofinanziato
dall'Unione
Europea.



**Titolo: GUIDA DEL PROCESSO GATE+
PER L'UGUAGLIANZA E L'INCLUSIONE NELLE ORGANIZZAZIONI**
Edizione: SETTEMBRE 2024



Attribuzione 4.0

Internazionale (CC BY 4.0)

Progetto realizzato

da:



**Ringraziamenti: InteRed, Bowie Creators,
ASU di Padova**

(Associazione Studenti Universitari),
Consiglio Giovanile SNFCC, Docenti LGTBI+.
Sam Fernández-Garrido, dottore di ricerca in
studi di genere e membro del MARC (Centro
di Ricerca in Antropologia Medica)
dell'Università Rovira i Virgili (Spagna).
HelMSIC - Comitato ellenico per le relazioni
internazionali degli studenti di medicina

**Scansiona
questo QR
per accedere
a vari
materiali di
supporto.**





GATE + LGBTQIA
process

**GUIDA
ALL'UGUAGLIANZA
E ALL'INCLUSIONE
NELLE
ORGANIZZAZIONI**

INDICE

Introduzione	1
A cosa serve questa guida?	2
Perché dovremmo investire tempo su questo tema nella nostra organizzazione?	3
Come si utilizza questa guida?	5
Processo GATE LGBTQIA+	6
FASE 1: INIZIO	
1° Gate Sessione introduttiva su diversità di genere e sessualità	9
2° Gate: Immagine attuale	10
3° Gate: Selezionare il percorso	11
FASE 2: TRASFORMAZIONE DALL'INTERNO	
4° Gate: Creare un ambiente più sicuro	13
5° Gate: Connessione con concetti e realtà LGBTQIA+	15
6° Gate: Trasformazione personale	16
7° Gate: Trasformazione organizzativa	20
8° Gate: Trasformazione della comunità	27
FASE 3: VIAGGI SICURI ED EQUI	
9° Gate: Ulteriori ispirazioni	31
10° Gate: Prossimi passi	32
11° Gate: Valutazione	33
12° Gate: Follow up	34
Chi siamo?	36

A vertical rainbow flag with six stripes of equal width: red, orange, yellow, green, blue, and purple. The flag is made of a fabric material with visible stitching along the edges. Centered on the flag is the text "Y'ALL MEANS ALL!" in a bold, white, sans-serif font. The text is arranged in three lines: "Y'ALL" on the top line, "MEANS" on the middle line, and "ALL!" on the bottom line. The background behind the flag is slightly out of focus, showing what appears to be an indoor setting with some lights and structures.

**Y'ALL
MEANS
ALL!**

Introduzione

Promuovere la diversità, l'inclusione e la prevenzione della violenza è una responsabilità che ci riguarda tutt³. Per realizzare un ambiente organizzativo in cui ciascuna si senta accolta e valorizzata, è fondamentale rivedere sia le strutture formali che quelle informali, i processi e le modalità di interazione tra di noi. È necessario impegnarci, a livello individuale e collettivo, per costruire ambienti più sicuri e rispettosi, contribuendo così alla creazione di società più giuste. Coltiviamo l'empatia, il rispetto e la gratitudine per la ricchezza del valore che la diversità apporta, poiché non solo modella le nostre identità individuali, ma anche aumenta l'unità e la forza delle nostre comunità.

In un contesto in cui la violenza è appresa, tollerata, perpetuata e normalizzata, è essenziale adottare pratiche differenti, promuovere nuovi modi di relazionarci reciprocamente e sviluppare narrazioni alternative.

Il tema riguardante genere e sessualità si estende oltre la comunità LGBTQIA+; influisce su tutt³, permeando ogni aspetto dell'esistenza umana, poiché le norme di genere e le aspettative riguardanti la sessualità modellano la nostra società e impattano sulla nostra vita quotidiana, così come sulle nostre relazioni e autopercezioni. In quale posizione ti collochi nel percorso verso l'uguaglianza LGBTQIA+?



Il processo GATE rappresenta un percorso verso la consapevolezza su genere e sessualità. Esploriamo insieme a te i temi legati al genere e alla sessualità, soffermandoci su vari aspetti della vita per esaminarli, comprenderli più a fondo e acquisire strumenti per sostenere i diritti LGBTQIA+ e diventare agenti attivi di questa importante trasformazione.

Considerando che l'uguaglianza di genere rappresenta uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, intendiamo promuoverli operando su tre distinti livelli: organizzativo, personale e comunitario. Questa guida è specificamente rivolta al livello organizzativo: i gruppi target includono organizzazioni giovanili, ONG, enti, istituzioni, aziende, associazioni, team, gruppi e collettivi.

L'obiettivo consiste nell'analizzare la vita interna dell'organizzazione attraverso la prospettiva di genere, al fine di favorire la consapevolezza interna, lo sviluppo e il cambiamento, poiché le disuguaglianze di genere sono presenti ogni giorno nei nostri processi, strutture e rapporti lavorativi.

Dobbiamo prepararci sia individualmente che come squadra per iniziare questa navigazione.

Siete pronti?

A cosa serve la guida?

L'obiettivo principale di questa guida è promuovere uguaglianza e diversità LGBTQIA+ nelle organizzazioni (giovanili e non) e negli ambienti lavorativi. Con questo scopo, procederemo come segue:

▮ Fornire strumenti e linee guida per l'effettiva inclusione della prospettiva sulla diversità di genere e sessualità nelle organizzazioni: nella struttura formale, nei loro processi ed interazioni tra persone.

▮ Accompagnare un processo pro-trasformazione su uguaglianza e diversità di genere e sessualità che include:

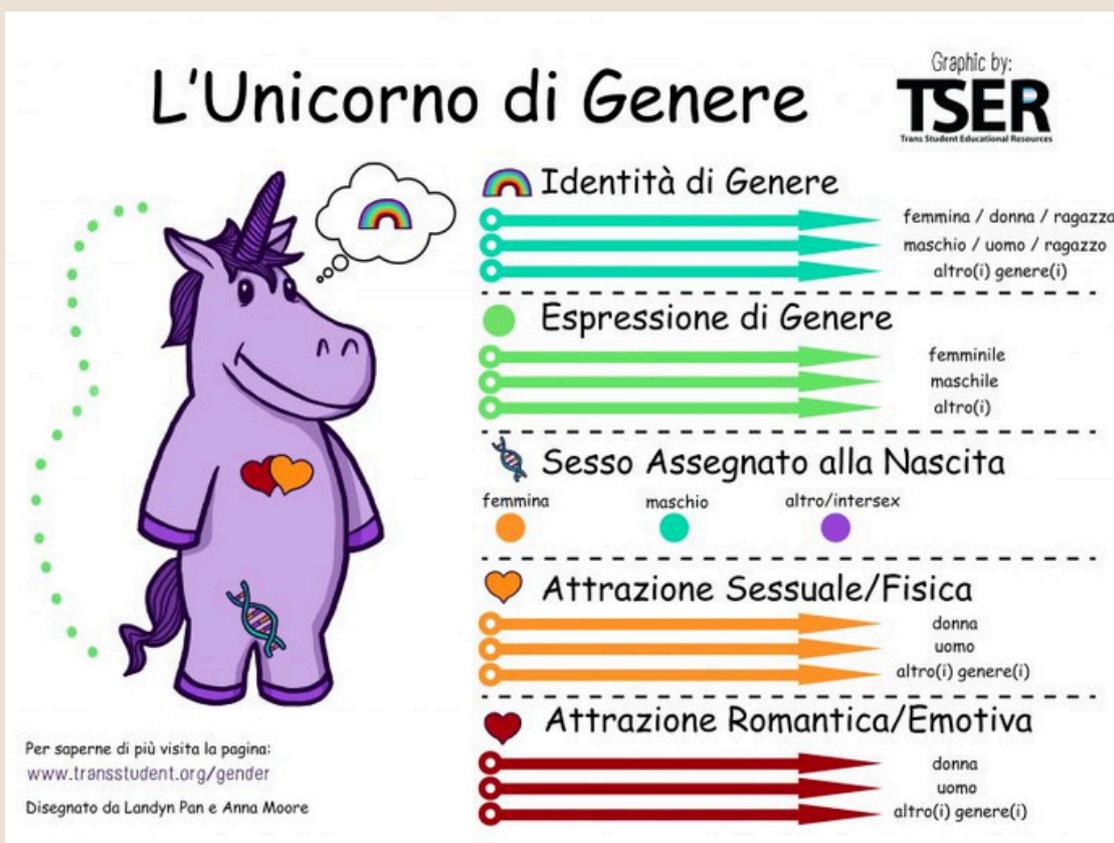
- ◆ Identificare e comprendere come si verificano disparità relative all'identità di genere e all'orientamento sessuale,
- ◆ Comprendere come le disuguaglianze influenzano i processi e il lavoro nella tua organizzazione, in modi visibili ed invisibili.
- ◆ Produrre cambiamenti e stabilire misure per trasformare le disuguaglianze e portare consapevolezza sul tema.

Cosa significa LGBTQIA+?

LGBTQIA+ è l'acronimo per persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, intersessuali, asessuali. Il simbolo "+" rappresenta le molte altre identità e diversità che esistono nello spettro della sessualità e del genere.

Il sistema patriarcale, etero-e cis-normativo ha storicamente avvantaggiato la convalida di alcune identità mentre ha disprezzato, escluso e sanzionato le altre. Questo chiarisce i pregiudizi intrinseci del sistema, che hanno perpetuato la marginalità, la diversificazione e la violenza verso varie identità ed esperienze.

Si invita ad osservare il grafico dell'Unicorno di Genere qui sotto, che offre una rappresentazione visiva chiara dei concetti principali riguardanti il genere e la sessualità, e a consultare la nostra **Introduzione alle tematiche di genere e sessualità** per una presentazione esaustiva di tutte le identità e terminologie:



Questa guida è destinata esclusivamente alle persone LGBTQIA+ o alle organizzazioni LGBTQIA+?

No, questa guida è progettata per tutte le organizzazioni interessate a creare un ambiente inclusivo e di sostegno per lavorator3 e destinatari3, clienti, soci3 e i volontari3, compres3 coloro che si identificano come LGBTQIA+.

Se non ci sono persone che esprimono apertamente la loro identità LGBTQIA+ in un'organizzazione, è semplice presumere che questo tema sia irrilevante. Ma questa presunzione è corretta? Possiamo affermare con certezza che tra tutte le persone dipendenti attuali o potenziali, membri, soci3, clienti e volontari3 della nostra realtà non ci sono persone LGBTQIA+? O è molto probabile che ce ne siano molte, ma che rimangano in silenzio a causa di barriere di cui potremmo non essere consapevoli?

Comprendere e rispettare diversi orientamenti sessuali e identità di genere è essenziale per promuovere una cultura inclusiva in qualunque ente. Questa consapevolezza non solo aiuta a prevenire discriminazioni, ma anche promuove empatia e connessioni più solide tra colleghe3 e membr3 del team. Riconoscendo e rispettando l'identità e le esperienze uniche di ciascun individuo, le organizzazioni possono creare un ambiente in cui ognunə si sente valorizatə e inclusə, indipendentemente dall'orientamento sessuale o identità di genere. Questo, a sua volta, migliora le dinamiche complessive del team rafforzando fiducia, collaborazione e rispetto reciproco in chi ne fa parte. Accogliere la diversità in tutte le sue forme arricchisce la cultura organizzativa e rende i team in grado di fiorire in un ambiente supportivo e inclusivo. Ciò che facciamo ora per promuovere realtà inclusive garantirà che persone con identità si sentano accolte anche in futuro.

Perché dovremmo investire tempo per affrontare questo tema nella nostra organizzazione?

Potremmo dire che affrontare argomenti LGBTQIA+ porterà a risultati organizzativi superiori, a una maggiore produttività ecc.. Tuttavia non è questo il motivo per cui intendiamo focalizzarci su questo tema. Non si tratta neppure di assistere semplicemente le organizzazioni nel soddisfare requisiti formali o legali.

La nostra ispirazione è invece a sostenere l'equità, l'inclusività e a creare un ambiente supportivo per tutt3 negli spazi lavorativi. La nostra attenzione verso le tematiche LGBTQIA+ è motivata dal desiderio di favorire comprensione, rispetto e accettazione, sostenendo una cultura in cui sempre ognunə si senta valorizatə, autorizatə e stimolatə ad essere il proprio sé autentico. Costruire organizzazioni in cui tutt3 vanno bene come sono.

Altri motivi per cui è importante dedicarsi e lavorare per l'inclusione LGBTQIA+ sono:

Prevenzione di violenza e discriminazione

È fondamentale guardare in faccia la difficile realtà: le persone LGBTQIA+ continuano a subire elevati livelli di discriminazione e violenza nella nostra società. Come organizzazioni, non è sufficiente semplicemente parlare di diversità; dobbiamo impegnarci attivamente per costruire ambienti in cui ciascunə si senta protettə, rispettətə e riconosciutə.

Non dimentichiamo che i diritti LGBTQIA+ sono diritti umani!

Abbracciando la diversità, **liberiamo il potenziale degli individui** e il nostro. Accogliendo individui con diverse identità, provenienze e prospettive, non solo adempiamo a un requisito formale, apriamo le porte a innovazione, nuove idee e intuizioni originali.

Esploriamo come la diversità non sia solo vantaggiosa per i nostri enti, ma sia essenziale per coltivare una cultura di empatia, comprensione e rispetto reciproco.

Guidare il cambiamento

Come organizzazioni abbiamo la straordinaria opportunità e responsabilità di fungere da agenti di cambiamento nel creare una società più inclusiva ed equa. Sostenendo l'inclusione LGBTQIA+, non stiamo solo trasformando le nostre organizzazioni, ma anche i cuori, le menti e le pratiche nelle nostre comunità.

Quale non è una motivazione valida per svolgere questo lavoro? Cosa stiamo cercando di prevenire?

Non dovremmo trattare tematiche LGBTQIA+ come una strategia di marketing o compiere gesti superficiali se le strutture, le politiche e i processi reali all'interno degli organismi non sono in linea con questi valori. Questa pratica è conosciuta come PINKWASHING e noi ci impegniamo ad evitarla come organizzazione.

Il pinkwashing, o *rainbow-washing*, si verifica quando le organizzazioni sostengono questioni LGBTQIA+ come strategia per ottenere maggiore visibilità e/o incrementare i propri profitti, senza implementare una reale trasformazione delle proprie strutture e pratiche verso un'autentica inclusività. Anche se non è intenzionale, è altamente probabile che il pinkwashing si manifesti in assenza di politiche trasversali e di un vero impegno nell'organizzazione. Si può consultare la nostra [infografica sul pinkwashing](#).

LGBTQIA+ è un tema “di moda”?

Le identità non sono una tendenza; rispettare la propria identità è un diritto umano fondamentale. Uguaglianza, equità, rispetto, diritto all'autoespressione, spazi sociali sicuri e giustizia sociale sono i valori in discussione. Individui LGBTQIA+ sono sempre esistiti nel corso della storia e le loro esperienze,

lotte e contributi alla società si estendono ben oltre qualsiasi concezione di moda e hanno portato il tema al centro della coscienza pubblica, portando alla forma attuale il dibattito su diversità, inclusione e diritti umani. I loro sforzi hanno posto le basi per una maggiore visibilità e accettazione degli individui LGBTQIA+ nella società prevalente, sfidando stereotipi e smantellando barriere. Oggi la comunità LGBTQIA+ continua a spingere verso il progresso e il cambiamento sociale, per una vera uguaglianza e inclusività in ogni contesto.

Intersezionalità

Questa guida è stata elaborata integrando una prospettiva ed un quadro intersezionale. Invitiamo a [vedere la nostra infografica sull'intersezionalità](#).

L'intersezionalità si riferisce a come razza, classe, genere, sessualità, (dis)abilità e altre caratteristiche personali si “intersecano” e si sovrappongono, riconoscendo che gli individui possiedono identità multiple contemporaneamente che danno origine ad **esperienze uniche di discriminazione e privilegio**.¹

In che modo l'intersezionalità impatta il nostro lavoro? Ci costringe a riconoscere che le esperienze di esclusione e marginalizzazione delle persone non sono influenzate solo dal loro orientamento sessuale o identità di genere, ma anche da altri fattori interconnessi come razza, etnia, (dis)abilità e situazione socioeconomica, ecc.. È fondamentale considerare tutti questi diversi fattori come variabili di discriminazione e le identità LGBTQIA+ come uno di essi, ma non l'unico. L'intersezione di diverse variabili genera esperienze più complesse di discriminazione e privilegio. Pertanto è cruciale cercare soluzioni e proposte che integrino questa prospettiva.

1 Fonte: Christodoulou, J. (2005). Glossario dei termini di genere. Mediterranean Institute of Gender Studies. European Institute for Gender Equality. https://medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf

Come si usa questa guida?

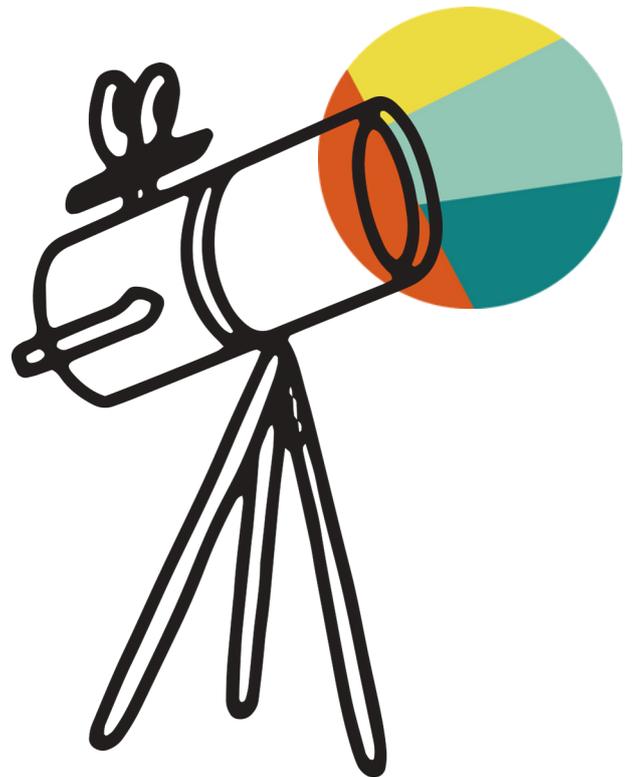
Questa guida fornisce risorse e strumenti per le organizzazioni al fine di sviluppare il proprio processo di consapevolezza e trasformazione su temi di genere. Offriamo una serie di attività prioritarie come roadmap consigliata, progettata per agevolare questo percorso.

Invitiamo le organizzazioni interessate a sostenere l'uguaglianza di genere all'interno del loro ambiente lavorativo e della loro struttura a formare un team, l'"Equipaggio di Navigazione", che faciliterà e attuerà il programma GATE, attraverso l'uso di questa guida.

Siamo pronti a smontare le barriere invisibili che potremmo ancora avere attorno, ad analizzare l'inclusività dei nostri processi lavorativi e a sforzarci di ad aprire porte/GATE a (più) individui LGBTQIA+?

È essenziale comprendere che la realizzazione del cambiamento, in particolare dei cambiamenti di paradigma, necessita di sforzi,

impegno ed anche di fronteggiare notevole resistenza e numerose sfide; tuttavia i vantaggi di un ambiente di lavoro autenticamente inclusivo sono inestimabili, per gli individui, per l'organizzazione e per la nostra società nel suo complesso.



Suggerimento

Preparati a:

| Sentirti a **disagio**... Per favore non scappare, mantieni un atteggiamento aperto e strilla nei momenti scomodi.

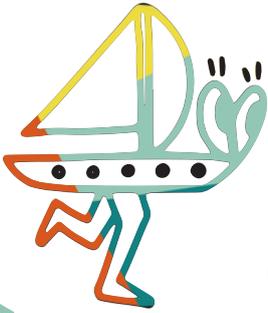
| **Benvenuta complessità!** All'aumentare della comprensione, i problemi si fanno più complessi... affrontare questi argomenti intricati implica l'assenza di soluzioni facili e immediate. Questo tema ci invita a riflettere sui vari modi in cui le persone vivono e manifestano le propria identità, il che a sua volta influisce sul modo in cui interagiscono con il mondo. Impegnandosi con queste complessità coltiviamo uno spirito di apertura ed empatia, favorendo una società che rispetta e riconosce il ricco arazzo dell'esperienza umana.

| Rifletti sui nostri stereotipi e credenze e sfidali!

| **"Impara nel processo"**: stiamo tutt3 imparando e possiamo commettere errori! Non perdere l'opportunità di scambiare e crescere in questo processo. Mostra il tuo interesse e abbi un atteggiamento aperto alle correzioni se servono. E offri le tue scuse.

SUGGERIMENTI PER LA FACILITAZIONE per l'Equipaggio di Navigazione

Si invita a consultare i suggerimenti e le raccomandazioni prima di intraprendere questo viaggio, al fine di avere chiarezza sui compiti assegnati all'Equipaggio di Navigazione e sugli aspetti che necessitano di particolare attenzione durante il processo.



Entriamo nel
cuore del
tema!

GATE + LGBTQIA

process

Stima della durata del processo GATE LGBTQIA+

Questa guida propone un percorso per esaminare vari aspetti dell'organizzazione al fine di trasformarla in un ambiente inclusivo e diversificato. Considerando le diverse fasi del processo, stimiamo un **minimo di 6 ore** di lavoro per avviare, sviluppare e concludere una versione sintetica del processo GATE, focalizzandoci su un percorso principale (tra i 2 possibili):

- | 1^a Fase Punto di Partenza: 2 ore
- | 2^a Fase Trasformazione dall'interno: 3 ore
- | 3^a Fase Viaggi Sicuri e Uguali: 1 ora.

Una versione del PROCESSO GATE LGBTQIA+ che percorra tutte le attività di crescita personale, un cammino di cambiamento organizzativo e una trasformazione della comunità necessita di circa 8 ore per essere completata.



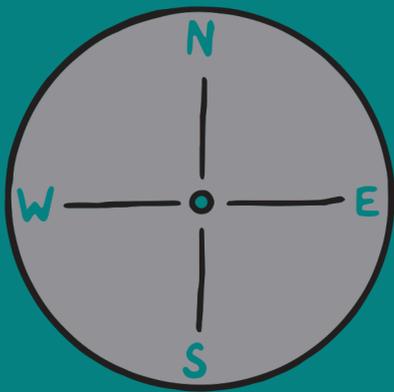
1° SESSIONE INTRODUTTIVA SULLA
DIVERSITÀ DI GENERE E SESSUALITÀ
2° IMMAGINE ATTUALE
3° SCELTA DEL PERCORSO



4° CREARE UN AMBIENTE PIÙ SICURO
5° CONNESSIONE CON CONCETTI &
REALTÀ LGBTQIA+
6° EVOLUZIONE PERSONALE
7° TRASFORMAZIONE ORGANIZZATIVA
8° TRASFORMAZIONE DELLA COMUNITÀ



9° ULTERIORI ISPIRAZIONI
10° PROSSIMI PASSI
11° VALUTAZIONE
12° FOLLOW UP



FASE 1:
INIZIO

1° GATE: Introduzione a diversità di genere e sessualità

Per iniziare a esplorare la diversità di genere e sessualità, è fondamentale sviluppare una comprensione più approfondita dei concetti chiave e delle basi teoriche. Ciò rappresenta l'obiettivo di questo primo gate, poiché offrirà a ogni partecipante una maggiore consapevolezza degli aspetti che si intende affrontare.

L'Equipaggio di Navigazione, invita a una sessione iniziale del processo di formazione sulla consapevolezza LGBTQIA+ (Awareness Training GATE), riunendosi in un ambiente accogliente per un'introduzione ai temi trattati. Questo incontro offre un'opportunità per condividere concetti, porre domande e affrontare incertezze sul tema, avviare lo scambio di conoscenza, discutere le sfide e condividere esperienze personali, se si desidera.

Per questa sessione introduttiva, si prega di fare riferimento ai seguenti documenti:

- | **Introduzione ai temi di genere e sessualità (GATE I e GATE LGBTQIA+)**
- | **Presentazione GATE LGBTQIA+**
- | **Struttura organizzativa (per il percorso 1)**

È possibile trovare questi documenti nella directory dei Materiali di Supporto GATE sul nostro sito web.

In questa fase è cruciale comprendere i seguenti aspetti:

- ◇ Terminologia e concetti fondamentali
- ◇ Stereotipi e norme riguardanti genere e sessualità
- ◇ In che modo i sistemi sociali eteronormativi e binari ci influenzano?
- ◇ Che cos'è l'intersezionalità?
- ◇ Rilevanza della rappresentazione delle esperienze LGBTQIA+
- ◇ Che cos'è il pinkwashing e come evitarlo.



2° GATE: Immagine attuale

Una volta terminata la formazione introduttiva di base LGBTQIA+, avremo un'idea più chiara di cosa stiamo affrontando durante questo processo.

È il momento di entrare nella nostra organizzazione e analizzare come stanno procedendo le cose attualmente, con particolare attenzione a:

- | **La struttura formale**
- | **I processi che conducono a risultati**
- | **Le dinamiche interpersonali all'interno dell'organizzazione.**

Per garantire un ambiente più sicuro in cui si possano condividere liberamente le proprie esperienze, abbiamo creato un questionario anonimo da inviare a tutte le persone coinvolte nel processo GATE o che desiderano partecipare rispondendo. Le risposte contribuiranno a orientare l'implementazione del processo GATE identificando gli aspetti più rilevanti da esaminare in questo momento. Il questionario è anonimo e confidenziale.

Questionario GATE.

Suggerimento

Non divulgare i risultati diretti del questionario al gruppo. Magari puoi menzionare alcuni degli aspetti più significativi o temi emergenti, ma evita di fornire un report formale o di condividere parti delle risposte alle domande aperte, poiché, anche se anonime, alcune risposte potrebbero essere associate a persone, compromettendo così la riservatezza e la sicurezza del processo.

Prima di richiedere alle persone di completare il questionario, *l'Equipaggio di Navigazione* dovrebbe definire come verranno impiegati i risultati e chi avrà accesso a essi. Dovrebbe quindi trasmettere queste informazioni a ogni partecipante, garantendo un ambiente più sicuro in cui rispondere.

Si prega di notare che, poiché le informazioni rimarranno nell'organizzazione, alcune persone LGBTQIA+ potrebbero decidere di non rivelare la propria identità.

3° GATE: Selezionare il percorso

Infine, una volta che l'*Equipaggio di Navigazione* avrà raccolto e analizzato tutte le informazioni dai questionari, suggerirà di focalizzarsi su uno dei due percorsi principali del processo GATE LGBTQIA+ per iniziare.

Un ulteriore metodo per determinare quale strada intraprendere è proporre al gruppo la seguente dinamica:

Nome	Scelta del percorso
Tempo	10'
Processo	<p>1. L'Equipaggio di Navigazione illustra i 2 possibili percorsi in cui possiamo immergerci nel processo GATE LGBTQIA+ per le organizzazioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> PERCORSO 1 Struttura organizzativa: la struttura dell'organizzazione, i suoi processi formali, gli incontri e le modalità attraverso cui vengono prese le decisioni. PERCORSO 2 Interazioni tra individui e microaggressioni.¹ Le dinamiche interne, le interazioni tra le persone, le tensioni e i conflitti, le battute e i commenti inappropriati, le discriminazioni e le situazioni di violenza. <p>2. Ogni percorso è collocato su lati opposti della stanza. Ad esempio: Strutture sul lato destro e Relazioni sul sinistro.</p> <p>3. In silenzio, le persone dovrebbero spostarsi e sistemarsi sul lato relativo all'argomento che desiderano iniziare. Se utile, il gruppo può discutere della loro posizione per raggiungere un accordo sulla decisione.</p> <p>4. Il lato con il maggior numero di partecipanti stabilisce l'obiettivo di questa sessione. Tuttavia, è fondamentale riconoscere che entrambi gli argomenti sono estremamente rilevanti e interconnessi e potrebbero emergere discussioni riguardanti l'altro percorso. Inoltre, il gruppo può intraprendere l'altro percorso in un secondo momento.</p>

1 [Spiega le microaggressioni. Consulta l'infografica di GLOSSARIO GATE](#)



FASE 2:
TRASFORMAZIONE
DALL'INTERNO

Siamo pronti a iniziare il viaggio scelto. Insieme, ci immergeremo in attività e proposte focalizzate a livello **personale, organizzativo e comunitario**. Il nostro obiettivo è mettere in discussione alcune convinzioni, migliorare la nostra comprensione degli argomenti LGBTQIA+, impegnarci in dibattiti, condividere esperienze, sviluppare una maggiore consapevolezza su temi legati al genere e alla sessualità e agire per trasformare la nostra organizzazione e la società in un contesto più inclusivo e non discriminatorio.

4° GATE: Creare un ambiente più sicuro¹

Mentre intraprendiamo questo percorso insieme, esamineremo temi che potrebbero risultare scomodi per alcune persone, conducendo potenzialmente a situazioni sfidanti in cui potremmo sentirci esposti, vulnerabili o riluttanti a condividere.

Il primo e fondamentale passo per avviare il workshop è effettuare un giro di presentazioni e chiedere rispettosamente **quale pronome utilizza ogni partecipante**.

Siamo consapevoli che può essere impegnativo affrontare nella nostra organizzazione temi come l'identità di genere, l'orientamento sessuale e gli argomenti correlati. Nonostante questo, ci impegniamo a trattare questi temi in modo costruttivo insieme. Per farlo in modo efficace, riconosciamo l'importanza di stabilire un uno spazio autonomo e distinto da quelli che di solito impieghiamo per le riunioni di coordinamento e per prendere decisioni.

Questo percorso richiede atteggiamenti di apertura e rispetto per la condivisione altrui, così come una maggiore consapevolezza sulla nostra comunicazione. D'altro canto, ci invita anche a riflettere sui nostri limiti riguardo agli argomenti che ci sentiamo a nostro agio a discutere. Dovrebbe rappresentare uno spazio in cui possiamo condividere informazioni che scegliamo e mantenere riservate le informazioni condivise da altri, se così desiderano. Va rispettata la privacy: abbiamo il diritto di decidere quando e con chi condividere le informazioni personali.

¹ Il termine "spazi più sicuri" viene impiegato per riconoscere l'impegno costante nel creare ambienti più inclusivi e rispettosi, consapevoli che ottenere la sicurezza totale per tutti gli individui può risultare complesso e irrealistico.



Nome	Creare ambienti professionali più sicuri Identificare
Obiettivi	Comportamenti, suggerimenti e raccomandazioni per realizzare spazi più sicuri nel tuo ambiente lavorativo, necessario per questo percorso GATE
Tempo	40'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> Pennarelli Carta Colla Forbici <u>Infografica Spazi più sicuri</u>
Processo	<p>In gruppi ristretti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Rivedi l'infografica e seleziona i suggerimenti con cui senti maggiore connessione.. Aggiungeresti o modifichereesti qualcosa o suggeriresti altre proposte che potrebbe contribuire a creare un ambiente più sicuro per questo viaggio insieme? Scrivili. <p>Nel grande gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Discuti e condividi i tuoi contributi e formula le tue proposte per creare un ambiente più sicuro nella tua organizzazione. Creare un poster/flipchart o un documento conclusivo che riassume e registri la proposta del gruppo.
Suggerimento	<div style="border: 1px dashed #ccc; padding: 10px;"> <p>Questi accordi possono essere utilizzati esclusivamente nel percorso GATE oppure possono essere adottati come linee guida di gruppo per le interazioni quotidiane all'interno della vostra organizzazione.</p> </div>

5° GATE: Collegamento con concetti e realtà LGBTQIA+

Nome	Indovina il mio concetto
Obiettivi	Attività di riscaldamento che facilita l'apprendimento e/o il ricordo di vari concetti associati agli argomenti LGBTQIA+.
Tempo	30'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> Note adesive e pennarello <u>Infografica Glossario GATE</u>
Processo	<p><i>Preparazione: il team di navigazione sceglie i termini dal Glossario GATE e lo scrive su post-it (un termine per note adesive).</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forma un grande cerchio. L'equipaggio di navigazione posiziona un biglietto sulla fronte di ogni partecipante, assicurandoti che non possa vedere cosa è scritto sul proprio biglietto. 2. Come nel gioco "Chi sono?", queste sono le norme: <ul style="list-style-type: none"> Ogni partecipante prova a turno a indovinare quale concetto ha sulla fronte. Durante il proprio turno, può fare fino a 3 domande a cui il resto del gruppo può rispondere con SÌ o NO. Il resto del gruppo può rispondere esclusivamente con SÌ o NO. Se indovina correttamente il proprio concetto vince! Altrimenti, il gioco prosegue con la persona successiva nel cerchio. Ogni individuo ha la possibilità di cercare di indovinare il proprio concetto in qualsiasi momento durante il proprio turno. Se non ha ulteriori domande da porre o se vi è incertezza, può decidere di passare la parola e viene trasferita alla persona successiva nel cerchio. <p>Alla fine, consulta il <u>Glossario GATE</u> o il diagramma Unicorno nell'<u>Introduzione agli argomenti di genere e sessualità GATE</u> per qualsiasi concetto o termine che non ti sia chiaro.</p>

Nome	Fatti LGBTQIA+: Vero o Falso?
Obiettivi	Un'attività introduttiva che facilita l'apprendimento di informazioni diverse o la comprensione più approfondite sulla realtà delle persone LGBTQIA+.
Tempo	20'
Materiali	<u>Vero e falso riguardo alla realtà LGBTQIA+</u>
Processo	<p>Nel gruppo più ampio, leggete ciascuna affermazione e indicate se è vera o falsa:</p> <p>Sentiti libera di includere qualsiasi informazione che conosci e consideri pertinente in questo momento. Assicurati che i dati siano precisi.</p> <p>Rifletti su ciascuna affermazione: quali emozioni provi quando ascolti questa realtà?</p>

6° GATE: Trasformazione personale

Durante questo percorso GATE, esploreremo 3 distinti livelli di consapevolezza:

- | Trasformazione personale
- | Trasformazione organizzativa
- | Trasformazione della comunità.

In questo primo livello, proponiamo diverse attività per riflettere sulla nostra esperienza personale, mettere in discussione il **sistema di genere eteronormativo e binario**, nonché le **convinzioni** con cui siamo cresciuti, e osservare come queste abbiano influenzato lo sviluppo delle nostre identità e il nostro rapporto con gli argomenti LGBTQIA+.

Per supportare in modo efficace l'inclusione delle persone LGBTQIA+ e generare un impatto significativo, è essenziale iniziare esaminando la nostra stessa comprensione e i nostri atteggiamenti. Questo costituisce la base prima di arrivare al livello organizzativo o comunitario e di interagire con i gruppi di riferimento.

Le seguenti attività contribuiscono ad individuare possibili lacune di conoscenza, esaminare sentimenti e atteggiamenti relativi all'argomento e pongono le fondamenta per il lavoro successivo sull'inclusione LGBTQIA+.

Nome	Cosa pensi riguardo ai temi LGBTQIA+?
Obiettivi	Per individuare le lacune nella nostra comprensione dei temi LGBTQIA+, per analizzare in modo critico le origini delle nostre percezioni e guidare gli individui verso fonti di informazione attendibili su temi LGBTQIA+.
Tempo	40'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Penne ▮ Carta ▮ <u>GATE Introduzione ai Temi di Genere e Sessualità</u>
Processo	<p>1- Riflessione personale: (queste informazioni non verranno condivise con altri).</p> <p>Su un foglio di carta, crea 3 colonne e rifletti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 1^a colonna: Aspetti che SO sugli argomenti LGBTQIA+ (fatti di cui hai certezza) ◇ 2^a colonna: Aspetti che PENSO riguardo alle tematiche LGBTQIA+ (elementi che hai sentito ma di cui non hai certezza, opinioni, congetture, ecc.) ◇ 3^a colonna: Aspetti che SENTO riguardo agli argomenti LGBTQIA+ (emozioni, ambivalenze, ecc.) <p>Da dove derivano queste convinzioni, conoscenze e idee?</p> <p>Identifica le varie fonti (ad esempio: provenienza da familiari, amicizie, social media, giornali e riviste, televisione, radio, film, scuola, esperienze lavorative, chiesa o altre attività religiose, testi scientifici o articoli di ricerca, osservazione diretta, esperienze personali, ecc.)</p> <p>2- All'interno del grande gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ In quale colonna (SO, PENSO, SENTO) hai scritto più elementi? Per quale motivo pensi che sia così? ◇ Quali fonti di informazione erano più presenti e quali erano meno frequenti? Quanto attendibile pensi sia ciascuna di queste fonti? ◇ In che misura queste fonti sono aperte alla realtà LGBTQIA+? Come alimentano gli stereotipi, la discriminazione e la violenza? ◇ Dove possiamo reperire informazioni attendibili riguardanti questioni LGBTQIA+ ?

Nome	Stereotipi nei confronti delle persone LGBTQIA+
Obiettivi	Riflessione personale sulle concezioni stereotipate riguardo alle persone LGBTQIA+
Tempo	45'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> Pennarelli Carta <u>GATE Introduzione ai temi di genere e sessualità</u>
Processo	<p>1- Riflessione personale. Esamina gli stereotipi specifici che sono presenti. relative alle persone LGBTQIA+, in particolare riguardo a persone:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ lesbiche ◇ gay ◇ bisessuali ◇ transgender ◇ intersessuali ◇ asessuali ◇ queer, ecc. <p>Ora considera una tua identità o una tua caratteristica per la quale hai dovuto affrontare degli stereotipi (ad esempio aspetto fisico, origini, famiglia divisa, stato economico, ecc.). Qual è la tua sensazione quando ti trattano in base ad uno stereotipo?</p> <p>2- Nel grande gruppo:</p> <p>1- Ritorna ai preconcetti e ai bias sulle persone LGBTQIA+ e rifletti sul impatto di questo tipo di stereotipi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ per l'individuo e per la sua relazione con se stesso; ◇ riguardo ai rapporti con gli altri. ◇ in vari ambiti della sua vita (scuola, lavoro, famiglia, istituzioni pubbliche, mezzi di comunicazione, sport, ecc.); ◇ in che modo gli stereotipi legati alla comunità LGBTQIA+ influenzano l'ambiente di lavoro.

Nome	Film e serie che guardo
Obiettivi	Analizzare i ruoli di genere ritratti nei film e nelle serie e valutare la rappresentazione LGBTQIA+.
Tempo	20'
Processo	<p>1. Riflessione personale: Seleziona tra 1 e 3 film o serie che preferisci.</p> <p>2. In gruppi ristretti (3-4 persone). Condividi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Il film e la serie espongono diversità in identità di genere, espressioni e orientamenti sessuali? ◊ In che modo i film e le serie potrebbero integrare diversità inclusività nella rappresentazione dei ruoli di genere, evitando il rafforzamento degli stereotipi?



7° GATE: Trasformazione organizzativa

PERCORSO 1: MODIFICA STRUTTURALE

Nome	Soffitto di cristallo
Obiettivi	Rifletti sulle sfide che le persone LGBTQIA+ devono affrontare quando occupano ruoli di leadership.
Tempo	30'
Processo	<p>In coppia:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ricerca online i membri di: <ul style="list-style-type: none"> ◇ Corte Suprema del tuo Paese. ◇ Istituto Bancario Internazionale. ◇ Camera di Commercio del tuo territorio. ◇ Ruoli di prestigio in 5 grandi aziende multinazionali. ◇ Ruoli dirigenziali in 3 ONG. <p>Discutete e condividete se trovate diversità di genere e di sessualità.</p> <ol style="list-style-type: none"> Ricerca persone che fanno parte della comunità LGBTQIA+ che sono dichiarate e occupano ruoli di leadership. Dibattito: <ul style="list-style-type: none"> ◇ Quanto è stato difficile trovare leader apertamente LGBTQIA+? ◇ Rifletti sul seguente dato: <i>“Una persona intervistata su quattro (26%) nasconde l'identità LGBTI al lavoro”</i>¹ secondo un rapporto FRA - Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali. ◇ Quali sono le sfide che le persone LGBTQIA+ devono affrontare per raggiungere posizioni di leadership? ◇ Cosa implica per una persona celare la propria autentica identità? <p>Nel grande gruppo</p> <ol style="list-style-type: none"> Condividete con il gruppo ciò di cui avete parlato nelle vostre coppie. Perché è fondamentale contrastare attivamente il soffitto di cristallo?

1 Fonte: Indagine dell'Unione Europea su lesbiche, gay, bisessuali e transgender. FRA – Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali.

[PERCORSO 1: MODIFICA STRUTTURALE]

Nome	Presunzione di etero/cisnormatività
Obiettivi	Riflettiamo su come possiamo discriminare le altre persone dando per scontato il loro orientamento sessuale, l'identità di genere o la condizione intersessuale.
Tempo	40'
Processo	<p>Nel grande gruppo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cosa indica etero/cis-normatività? Controlla il Glossario GATE. Perché è fondamentale contestarle? <p>In gruppi ristretti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Condividi esperienze che conosci - siano esse personali o di amicizie, famiglia, scuola, lavoro, film, notiziari televisivi, serie, ecc. - che coinvolgono situazioni in cui si è presupposta la etero/cis-normatività . 3. Crea un elenco di queste situazioni che possono verificarsi nella tua organizzazione. È utile considerare i vari spazi dell'edificio e le situazioni che possono realizzarsi in ciascuno di essi: <ul style="list-style-type: none"> ◇ Cucina/mensa (pausa caffè e pranzo) ◇ Sala conferenze ◇ Corridoi ◇ Uffici ◇ Servizi igienici 4. Scegli una delle situazioni e organizza un role play di max. 2 minuti. <p>Nel grande gruppo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Ogni piccolo gruppo mette in scena le proprie diverse situazioni. 6. Riflettete sulle situazioni

[PERCORSO 1: MODIFICA STRUTTURALE]

Nome Integrare l'inclusività nei nostri processi organizzativi.	
Obiettivi	Identificare i processi e le procedure in cui la diversità non è considerata e apportare modifiche per renderli più inclusivi.
Tempo	50'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> Lavagna cancellabile o a fogli mobili Pennarelli Materiali per collage (riviste usate, forbici, colla, ...) Carta <u>Infografica sull'Intersezionalità</u>
Processo	<p>Considera i principali processi, procedure o attività all'interno della tua organizzazione. Elencali in una lista.</p> <p>Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Processo di selezione (ad esempio: impiego di un linguaggio maschile o binario nelle offerte di lavoro; il processo di selezione applica ipotesi cis-eteronormative nelle interviste, p.e. con domande su matrimonio, figli, ecc.) Procedure organizzative (per esempio: processo di decisione, organigramma, dinamiche di potere); Riunioni generali (ad esempio: partecipazione in un incontro, interruzioni, voci più ascoltate e apprezzate); Pagamento degli stipendi (ad esempio: l'utilizzo dell'espressione "ora-uomo", differenze nell'ammontare dello stipendio); Comunicazione (ad esempio: impiego di immagini e fotografie nella newsletter che rappresentano realtà binarie ed etero-cis, linguaggio non inclusivo). <p>In gruppi ristretti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Scegli un processo all'interno della tua organizzazione su cui vorresti lavorare. Come puoi modificare questi processi e procedure per renderli più inclusivi? Applica il quadro dell'Intersezionalità. 2. Realizza un poster o un collage per sensibilizzare all'inclusività riguardante il processo su cui hai lavorato. <p>Nel grande gruppo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Mostra i tuoi poster e condividi le tue principali riflessioni.

PERCORSO 2: PREVENZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MICROAGGRESSIONI

Nome	Dinamiche di potere relative alle persone LGBTQIA+ nel contesto lavorativo
Obiettivi	Comprendere le dinamiche di potere che si manifestano nelle organizzazioni in relazione alle persone LGBTQIA+.
Tempo	40'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> Situazioni di microaggressioni di <u>genere e orientamento sessuale dalla campagna di sensibilizzazione e trasformazione GATE+</u>. Carta Pennarelli
Processo	<p>Preparazione: l'Equipaggio di Navigazione fornisce a ogni piccolo gruppo una situazione che riguarda microaggressioni proveniente dalla Campagna GATE.</p> <p>In gruppi ristretti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ogni gruppo riceve un caso di microaggressione che potrebbe verificarsi al lavoro. 2. Cosa sta accadendo? Per quale motivo sta accadendo? 3. In che modo possiamo modificare questa situazione? Raccogli le varie proposte. 4. Crea un fumetto con la situazione trasformata. <p>Nel grande gruppo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Illustra la situazione di violenza e discriminazione e la trasformazione. <ul style="list-style-type: none"> ◇ Possiamo riflettere su proposte o misure su cui desideriamo impegnarci per evitare queste situazioni? ◇ L'Equipaggio di Navigazione condivide gli scenari modificati provenienti dalla campagna. ◇ Come ci sentiamo? Quali emozioni sono emerse durante questo processo?

[PERCORSO 2:
PREVENZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MICROAGGRESSIONI]

Nome	Microaggressioni nell'ambiente lavorativo
Obiettivi	Identificare e riconoscere le varie forme di violenza e microaggressioni che possono manifestarsi all'interno delle organizzazioni.
Tempo	40'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Lavagna cancellabile o a fogli mobili ▮ Pennarelli
Processo	<p>1. Riflessione individuale:</p> <p>Considera diverse circostanze di violenza che le persone LGBTQIA+ potrebbero affrontare in un contesto lavorativo diverso da quelli utilizzati nelle attività precedenti. Rifletti su vari scenari che potrebbero generare disagio, esclusione o maltrattamento e analizza come tali situazioni possano influenzare il benessere e le performance professionali. Concentrati su dettagli specifici e su come le azioni o gli atteggiamenti altrui possano contribuire a formare un ambiente ostile o insicuro.</p> <p>2. In un gruppo grande:</p> <p>Discutete e condividete le varie situazioni/tipi di violenza.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ Quali ritieni possano essere le cause principali della violenza verso le persone LGBTQIA+? ◊ Attraverso quali meccanismi e strumenti è supportata la violenza contro gli individui LGBTQIA+ e, di conseguenza viene riprodotto o potenziato il sistema etero/cis-normativo? Ad esempio: barzellette, assenza di modelli comportamentali, linguaggio non inclusivo. <p>3. [Passare dalla consapevolezza all'azione]</p> <ul style="list-style-type: none"> ◊ A livello personale, quali sono i 3 impegni o le proposte che puoi adottare per prevenire le microaggressioni? ◊ Nel grande gruppo, ora svolgete un brainstorming su 3 attività di squadra che possono essere attuate nella vostra organizzazione.

[PERCORSO 2:
PREVENZIONE DELLA VIOLENZA E DELLE MICROAGGRESSIONI]

Nome	Processo continuo di coming out
Obiettivi	Rifletti su come le persone LGBTQIA+ percepiscono e vivono il processo del Coming Out, tenendo conto dei vari impatti e delle conseguenze.
Tempo	40'
Materiali	<u>Glossario GATE</u>
Processo	<p data-bbox="395 584 703 622">Nel grande gruppo:</p> <ol data-bbox="373 640 1054 757" style="list-style-type: none"> 1. Che cosa significa "fare coming out"? 2. Che cos'è l'"outing"? 3. Controlla il Glossario GATE per le definizioni. <p data-bbox="395 786 756 824">Riflessione individuale:</p> <ol data-bbox="373 848 1426 1003" style="list-style-type: none"> 4. Considera situazioni che coinvolgono persone che fanno coming out con cui hai familiarità (sia personalmente che attraverso media come film, serie o libri). Come potrebbero sentirsi le persone in questo processo? Potrebbe essere utile rispondere: <ul data-bbox="395 1043 1385 1283" style="list-style-type: none"> ◇ Hai mai dovuto chiarire ripetutamente qualche aspetto della tua identità? ◇ Ti è mai capitata la situazione in cui altre persone davano per scontato un'identità che non possiedi? ◇ Ti è mai successo di dover spiegare perché non hai figli o per quale motivo non hai contratto matrimonio? <ol data-bbox="373 1323 1302 1361" style="list-style-type: none"> 5. Quale ritieni sia l'impatto del processo di coming out continuo: <ul data-bbox="395 1391 1374 1507" style="list-style-type: none"> ◇ a livello personale e interiore; ◇ nella relazione con le altre persone; ◇ con l'intera comunità (nel tuo lavoro, negli studi, nel vicinato, ecc.). <ol data-bbox="373 1547 1414 1702" style="list-style-type: none"> 6. Qual è la distinzione tra i modi di vivere e di esprimere la propria identità professionale, le modalità di condivisione con gli altri individui, i giudizi, le supposizioni e le reazioni che ricevono le persone LGBTQIA+ e le persone etero-cis, ecc.? <ol data-bbox="373 1731 1334 1769" style="list-style-type: none"> 7. Annota le tue considerazioni su questa riflessione su dei post-it. <p data-bbox="395 1809 703 1848">Nel grande gruppo:</p> <ol data-bbox="373 1865 1302 1904" style="list-style-type: none"> 8. Raccogliete i post-it in un'area di raccolta comune e discutete.

DALLA CONSAPEVOLEZZA ALLA TRASFORMAZIONE (per entrambi i percorsi)

Nome	Come possiamo diventare alleati in queste situazioni?
Obiettivi	Trasforma le situazioni identificate nelle attività precedenti (normatività etero-cis, processi, microaggressioni, coming out) e alleati con le persone LGBTQIA+ all'interno delle vostre organizzazioni.
Tempo	60'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> Le situazioni di discriminazione e violenza delle attività precedenti Carta Pennarelli
Processo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ritornare alle circostanze delle attività precedenti che includevano discriminazione e violenza nei confronti delle persone LGBTQIA+ (oppure sceglierne un'altra). 2. Richiedere al gruppo di recitarla. 3. Quale sarebbe la <u>tua</u> reazione in queste situazioni di discriminazione e violenza? Entra in scena (come un nuovo personaggio o in un altro ruolo) e interpreta l'intervento che faresti, proseguendo il gioco di ruolo. 4. Osserva come quell'intervento impatterebbe sulla situazione. 5. Alcuni interrogativi per la discussione: <ul style="list-style-type: none"> ◇ Qual è la funzione di chi si allea? ◇ Quali sono gli elementi che ci rendono alleat3? ◇ Quali sono le difficoltà nell'agire come alleat3? ◇ Cosa dovrebbe cambiare nella mia organizzazione? ◇ Chi dovremmo includere? ◇ Cosa possiamo fare per favorire questi cambiamenti? 6. Elenca le buone pratiche per diventare <i>grandi alleat3</i> per individui LGBTQIA+ all'interno della tua organizzazione.

8° GATE: Trasformazione della comunità

A questo punto, e dopo aver completato il lavoro a livello personale e organizzativo, siamo pronti a considerare come possiamo espandere la consapevolezza e la trasformazione sui temi LGBTQIA+ al di fuori della nostra organizzazione e avere un **impatto più significativo nella nostra comunità.**

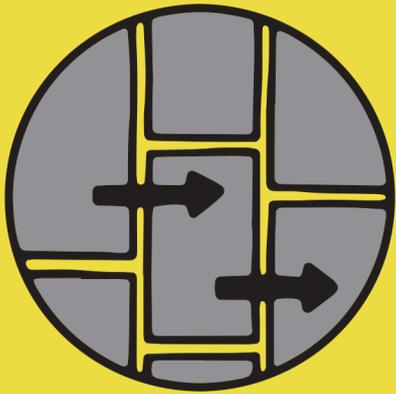
Le migliori pratiche che abbiamo implementato all'interno della nostra organizzazione dovrebbero trascendere i propri confini e arricchire la comunità più ampia. Ciò può essere realizzato attraverso *Azioni Inclusive* che includono diverse iniziative, tra cui corsi di formazione, campagne di sensibilizzazione e altre misure positive, tutte da includere nelle politiche scritte dell'ente. Istituito e mantenendo programmi di azione inclusivi scritti, datori di lavoro, lavoratori e volontari possono implementare, documentare e aggiornare periodicamente ed in modo efficace queste iniziative.

Le *Azioni Inclusive* puntano ad affrontare la sotto-rappresentazione e ad ampliare le opportunità di gruppi minoritari specifici all'interno della società, assicurando loro un accesso equo alle risorse e alle possibilità come la maggioranza della popolazione. Questo comprende pari opportunità in reclutamento, selezione, avanzamento professionale e in tutti gli altri aspetti del lavoro, indipendentemente da razza, colore, religione, orientamento sessuale e/o identità di genere, (dis)abilità, stato di salute, ecc..



Nome	Evitare il pinkwashing
Obiettivi	Trasformare le situazioni identificate nelle attività precedenti (etero-/cis-normatività, processi, microaggressioni, coming out) e diventare alleati delle persone LGBTQIA+ nelle vostre organizzazioni.
Tempo	45'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> Infografica sul Pinkwashing. Carta Pennarelli, pastelli e materiali creativi per collage (giornali, forbici, colla...) L'equipaggio di navigazione selezioni una delle opzioni sottostanti o crei un nuovo profilo di entità da utilizzare: <ul style="list-style-type: none"> ◇ Attività di moda sostenibile biologica ◇ Organizzazione Non Governativa di Gioventù Urbana ◇ Impresa di vendita di prodotti dolciari.
Processo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discutere nel grande gruppo: Che cos'è il Pinkwashing? Qual è il suo potenziale impatto negativo? Conosci qualche campagna di comunicazione che possa essere considerata pinkwashing? (Controlla l'infografica sul pinkwashing). 2. Illustrare il profilo dell'entità su cui si intende lavorare. 3. Suddividere il gruppo in 2 squadre: <ul style="list-style-type: none"> ◇ Una squadra svilupperà una comunicazione di pinkwashing sui diritti LGBTQIA+. ◇ L'altra creerà una campagna che non pratica il pinkwashing (entrambi dal punto di vista dell'entità scelta). <p>Incoraggiare l'impiego di approcci creativi per la campagna (ad esempio: collage, manifesti, video, ecc.)</p> 4. Nel grande gruppo: presentare le campagne. <ul style="list-style-type: none"> ◇ Cosa distingue il pinkwashing da una campagna consapevole? ◇ In che modo l'organizzazione può dimostrare un sostegno coerente per inclusività?

Nome Diventare un'organizzazione alleata nella nostra comunità.	
Obiettivi	Esploriamo insieme i possibili passaggi con cui l'organizzazione può dimostrare a una comunità alleanza, inclusività e consapevolezza sulle questioni LGBTQIA+.
Tempo	60'
Materiali	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Penne ▮ Carta ▮ Pennarelli ▮ Post-it
Processo	<p>In gruppi ristretti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rifletti: perché è importante promuovere l'inclusività oltre i nostri confini organizzativi, senza pinkwashing? 2. In che modo un'organizzazione può sostenere attivamente la comunità LGBTQIA+? Crea un elenco di iniziative che potrebbero essere efficaci per la tua organizzazione (inclusi eventi, supporto a entità e attività LGBTQIA+, formazione per la comunità, ecc.). Tieni in considerazione le necessità della tua comunità, il livello di consapevolezza generale sull'argomento, gruppi target specifici, ecc. Adatta l'elenco alla situazione attuale della tua organizzazione. <p>Nel grande gruppo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Presentare le varie possibilità di intervento. 4. Dalla sessione di brainstorming, seleziona tra 1 e 3 azioni che desideri implementare, considerando i seguenti criteri (aggiungerne se necessario): <ul style="list-style-type: none"> ◇ Azione immediata ◇ Motivazione del gruppo ◇ Fattibilità ◇ Impatti rilevanti nella comunità. 5. Quali sono i primi passi o le attività da intraprendere "lunedì prossimo"? Suddividetevi in gruppi più piccoli e sviluppate un Piano d'Azione per ogni opzione scelta.



FASE 3:

VIAGGI SICURI ED EQUI

9° GATE: Ulteriori ispirazioni

Forse durante questa esplorazione sui temi di genere e sessualità all'interno dell'organizzazione, sono emersi alcuni argomenti che non hai avuto modo di approfondire (e li hai messi nel "Frigo degli argomenti"). Prima di concludere, sarebbe utile citarli e forse puoi:

- | Presentare alcune buone pratiche o casi ispiratori.
- | Pianificare incontri futuri per approfondire ulteriormente questi temi.
- | Creare piccoli gruppi per elaborare presentazioni su alcuni argomenti, ecc.

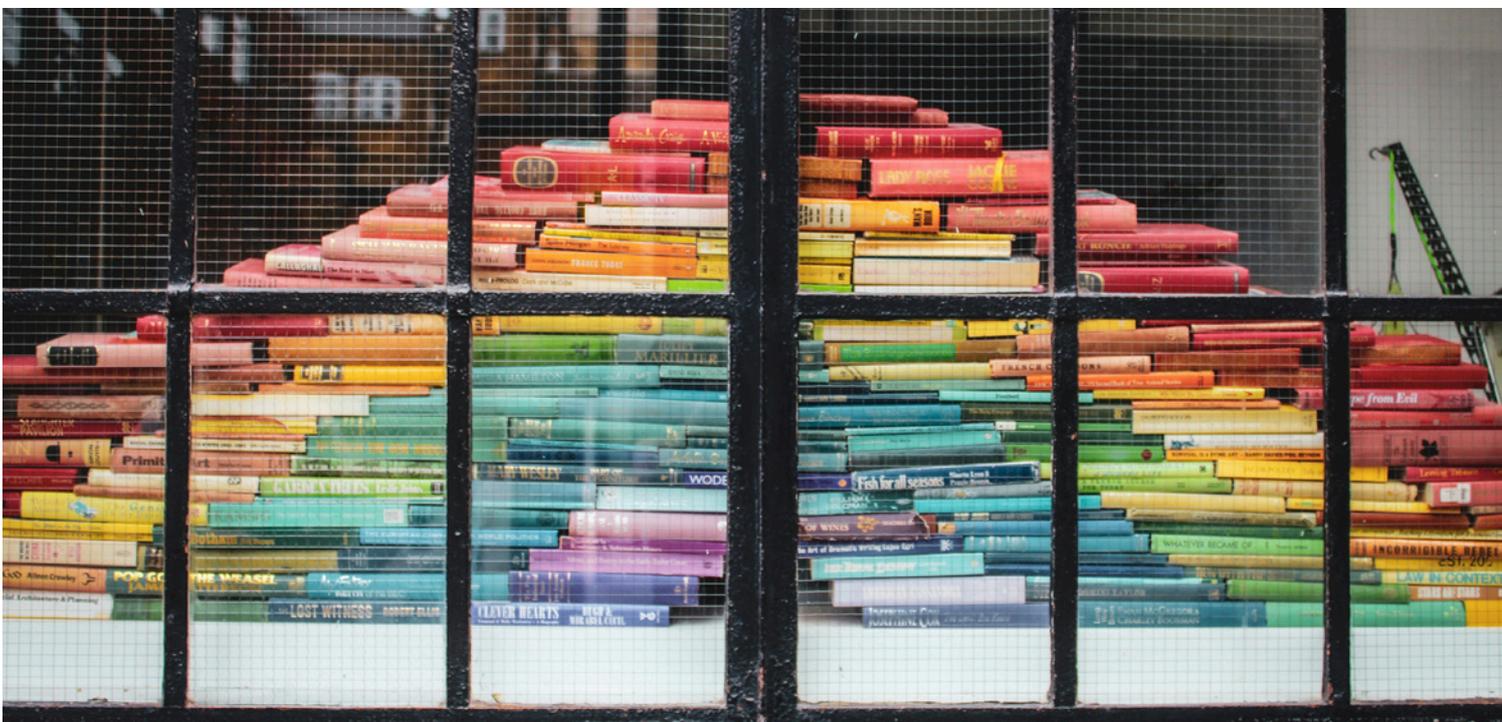
Sul nostro sito web www.gateprocess.org puoi trovare:

| Un esempio di “Modello di Protocollo per la Prevenzione e la Risposta alla Violenza Basata sul Genere e le Molestie Basate sull'Orientamento Sessuale, l'Identità di Genere, l'Espressione di genere e /o Caratteristiche Sessuali” che puoi adattare e implementare. E' un ottimo strumento di prevenzione che include linee guida su come comportarsi in caso di violenza basata sul genere.

| Un'infografica riguardante il linguaggio inclusivo nelle organizzazioni, un aspetto molto rilevante e trasversale: se vogliamo cambiare il modo in cui ci relazioniamo, dobbiamo prestare attenzione al modo in cui comunichiamo!

E altre infografiche interessanti su temi LGBTQIA+ che puoi stampare, pubblicare e condividere:

- | Creare uno spazio più sicuro
- | Glossario GATE
- | Pinkwashing
- | Intersezionalità
- | Checklist per azioni inclusive per organizzazioni



10° GATE: Prossimi passi

Ora che il processo GATE si avvicina alla conclusione, è fondamentale avere uno spazio per definire insieme come attuare le azioni e le misure stabilite nell'organizzazione e quali saranno i prossimi passi per avanzare verso l'uguaglianza per tutte le persone, a prescindere dall'identità di genere e dall'orientamento sessuale.

Nome	Follow up dell'implementazione			
Tempo	15'			
Processo	Stabilire come si gestirà l'attuazione delle misure:			
	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Pianificare un incontro per il follow-up. ▮ Identificare le persone incaricate dei compiti, un calendario con gli avanzamenti, ecc. 			
	Cosa abbiamo?			
	Di cosa abbiamo bisogno?			
	bisogno	compiti	responsabile	quando
				commenti
Condivisione di gruppo in cerchio: <i>Noi come organizzazione siamo impegnat3 a proseguire questo processo? In che modo questo processo potrà continuare nell'organizzazione per essere sostenibile?</i>				

11° GATE: Valutazione

Dopo questo processo collettivo, è fondamentale riflettere su quanto segue:

- | Come ci sentiamo ora?
- | Quali sono i principali insegnamenti che portiamo con noi?
- | Quali sfide abbiamo incontrato durante il processo?
- | Quali elementi ci hanno supportato durante il processo e quali aspetti potremmo migliorare e cambiare?

Ecco un metodo attraverso il quale potete riflettere insieme:

Cerchio di gruppo per condividere cambiamenti personali

- ◇ **Passa un “pezzo parlante”**: impiega un oggetto come una pietra, un fiore o un oggetto speciale. La persona che tiene in mano il pezzo parlante ha la possibilità di condividere i propri pensieri mentre le altre ascoltano attivamente. Una volta terminato, la persona passa il pezzo parlante alla successiva. Stabilire un tempo consigliato, come ad esempio 3 minuti a intervento, contribuisce ad una gestione efficace del tempo.

- ◇ Alcune **domande** per il Cerchio di Gruppo:

Cosa è cambiato nell'organizzazione?

Quali sfide, difficoltà o ostacoli abbiamo dovuto superare? Come li abbiamo gestiti?

Quali sono stati i principali insegnamenti che ho appreso a livello personale?

12° GATE: Follow up

Vi suggeriamo di rivedervi dopo 3-6 mesi per esaminare l'andamento dell'implementazione delle misure. Questo incontro potrebbe rivelarsi utile anche per offrire supporto in caso di sfide o difficoltà, modificare il piano e incentivare l'impegno verso ulteriori azioni per il conseguimento dell'uguaglianza di genere.

Ecco alcuni metodi per monitorare il processo:

--> Far compilare un questionario dopo 2 o 6 mesi per valutare come procede l'attuazione:

- | Quanto è stata efficace l'implementazione delle misure stabilite durante il processo GATE? (valuta da 1 a 5 e fornisci un commento)
- | Quali sono le sfide principali che hai affrontato?
- | In che modo hai affrontato queste sfide?
- | Quali sono le lezioni più significative che hai appreso durante l'implementazione?
- | Quali cambiamenti rilevanti hai notato nella tua organizzazione?
- | Quali dovrebbero essere i prossimi passi da ora in poi?

--> Tenere una **sessione di follow-up** per rivedere l'andamento del processo e pianificare i prossimi passi per l'implementazione.

Puoi utilizzare le stesse domande per guidare la tua sessione.





Chi siamo?

Il **processo GATE** è un partenariato europeo di organizzazioni del sociale che si sono unite con l'intento di prevenire la violenza di genere nel mondo giovanile e promuovere il cambiamento verso l'uguaglianza all'interno delle organizzazioni.

In qualità di realtà impegnate nell'innovazione sociale, ci preoccupiamo delle disuguaglianze di genere e delle dinamiche di potere presenti nelle organizzazioni.

Questo progetto è stato sviluppato specificamente per il livello giovanile, sebbene i risultati possano essere applicati a tutte le organizzazioni.

Si fonda sull'Educazione Non Formale e sull'Innovazione Sociale: è stato realizzato attraverso un processo collettivo di innovazione, implementazione pilota, aggiustamenti e adattamenti.

Questa guida è stata elaborata attraverso un processo di innovazione collaborativa tra tutti i partner e le associazioni locali in ciascun paese. Abbiamo sviluppato il processo durante riunioni online e incontri di persona e abbiamo realizzato attuazioni pilota della proposta con le associazioni locali all'interno delle loro organizzazioni, dove abbiamo appreso e adattato la guida con i miglioramenti risultati dalle implementazioni.

GATE+ process

LGBTQIA+

Enti partner:

Spagna



Svizzera



Italia



Grecia



Collaboratori:

Spagna



Svizzera



Finanziatori:

Unione Europea



Svizzera



GATE + LGBTQIA process

GUIDA ALL'UGUAGLIANZA E ALL'INCLUSIONE NELLE ORGANIZZAZIONI



Cofinanziato
dall'Unione
Europea.



**Gender
Awareness and
Transformation for
Equality**
LGBTQIA+