

ZONA COUNSELING 5: PARTECIPAZIONE SOCIALE

Obiettivi formativi in questa zona Counseling

Le seguenti informazioni riguardano i professionisti che si occupano di MNAR. Ai professionisti verranno forniti aspetti che sono di cruciale importanza mentre lavorano con la popolazione interessata e acquisiranno conoscenze nei seguenti capitoli:

- L'importanza dell'inclusione sociale, della partecipazione e dell'empowerment, soprattutto per quanto riguarda il mercato del lavoro.
- Terminologia di base, principi e linee guida quando si tratta di sopravvissuti a GBV (Gender Based Violence).
- Terminologia e punti chiave specifici che un professionista deve conoscere quando lavora con persone LGBTQI+.
- Presentazione di uno strumento specifico sull'imprenditorialità.

Per una migliore comprensione, quanto sopra è supportato da compiti specifici alla fine di ogni sottocapitolo.

Gruppo di riferimento e target della specifica zona Counseling

Come visto nel modulo introduttivo, questo progetto è rilevante per i seguenti professionisti:

- Educatori
- Professionisti delle risorse umane
- Consulenti del lavoro
- Insegnanti di lingue
- Consulenti legali
- Pedagoghi
- Lavoratori a progetto
- Psicologi
- Lavoratori sociali
- Formatori
- Volontari per l'inclusione lavorativa
- Volontari per l'inclusione sociali
- Altri professionisti che lavorano con l'inclusione lavorativa e sociale di MNAR
- Scienziati sociali che lavorano con MNAR

Tempistica e sforzo lavorativo	
	Time (ore e minuti)
Materiali di lettura	60 minuti
Esercizi	50 minuti
Materiale audio/video	-
Autovalutazione	25 minuti
Tutto il MOOC	2 ore 15 minuti

Capitolo 1. Partecipazione sociale

1. Significato della partecipazione sociale
2. 1.2. Società civile e partecipazione sociale
3. Settori pubblici e partecipazione sociale
4. 1.4. Settori privati e partecipazione sociale

Capitolo 2. Inclusione sociale

1. Cos'è l'inclusione sociale
2. Fattori
3. Integrazione

Capitolo 3. GBV

1. Terminologia GBV
2. Perché si verifica il GBV?
3. Comunicazione e ascolto attivo
4. Comunicazione: cosa fare e non fare
5. Compito 1
6. Compito 2
7. Risposte

Capitolo 4 . LGBTQI+

1. Breve introduzione
2. Terminologia LGBTQI+
3. Compito 1
4. Rifugiati e migranti LGBTQI+
5. Compito 2
6. Compito 3

7. Risposte

Capitolo 5. Strumento per l'occupazione per l'imprenditorialità

1. Breve introduzione
2. Compito 1: Questionario sul talento
3. Risposte

INTRODUZIONE

Quando si lavora con i MNAR, tutti i professionisti dovrebbero familiarizzare con gruppi specifici e le loro vulnerabilità. Prendendo in considerazione principalmente le esigenze dei MNAR, gli interessi sono il punto di partenza per la fornitura di servizi adeguati e l'inizio di un buon rapporto sicuro. L'obiettivo principale è quello di garantire l'antica idea di cercare di "non nuocere".

All'inizio di questo MOOC vengono fornite informazioni relative alla partecipazione/inclusione sociale e all'integrazione e vengono affrontati tutti i fattori e le linee guida per i professionisti coinvolti nel processo di integrazione dei MNAR. Inoltre, viene spiegata la società civile, il settore pubblico e privato nel processo di partecipazione dei MNAR.

Nei prossimi capitoli di questo MOOC vengono presentati alcuni dei più comuni gruppi di popolazione vulnerabile, "gruppi a rischio" con cui lavorano i professionisti. Il particolare contenuto evidenzia la necessità di acquisire conoscenza di specifiche informazioni scientifiche di base in continua evoluzione riguardanti le peculiarità delle vulnerabilità. Questa specifica informazione è stata scelta in quanto esiste una conoscenza limitata e in molti casi assente di questi argomenti anche da parte di professionisti di primo livello.

Per poter comprendere i temi dell'inclusione, la necessità di responsabilizzazione e in generale i collegamenti tra le procedure di integrazione e le informazioni fornite, si segnala che è necessario avere una comprensione più completa delle definizioni, del significato e linee guida.

In generale, il concetto di inclusione sociale/economica si riferisce alla parità di opportunità e al rendere i mercati del lavoro più inclusivi. Quanto sopra sottolinea che le persone, indipendentemente dal sesso, dall'età, dal livello di istruzione, dallo stato socioeconomico o dalla posizione geografica, dovrebbero poter avere le stesse opportunità di lavoro. Per preparare i MNAR per il mercato del lavoro, è necessario concentrarsi sull'integrazione sociale, servizi di qualità accessibili e opportunità.

Infine, gli strumenti e la metodologia relativi alla promozione dell'imprenditorialità sono presentati come uno strumento in più da avere nel caso in cui qualcuno voglia concentrarsi su qualcosa del genere.

Nello specifico, questo MOOC è diviso in quattro (5) parti:

- 1 & 2. Informazioni riguardanti la partecipazione/inclusione sociale e l'integrazione, fattori determinanti, linee guida per i professionisti coinvolti nel processo di integrazione dei MNAR. Inoltre, è in corso di analisi il ruolo della società civile, del settore pubblico e privato nel processo di partecipazione dei MNAR.
3. Il significato del GBV, insieme ai principi e alle linee guida quando si lavora con i sopravvissuti alla violenza di genere, compiti che forniscono una migliore comprensione del GBV.
4. Dati e informazioni aggiornate di cui possono mancare i professionisti. Terminologia LGBTQI+, migranti LGBTQI+, compiti che aumentano la comprensione.
5. Uno strumento unico per quanto riguarda l'imprenditorialità che *PRAKSIS ONG* utilizza nel *Business Coaching Center* (BCC) che aiuta i nuovi imprenditori e le donne d'affari a identificare le proprie capacità/talenti.

CAPITOLO 1: PARTECIPAZIONE SOCIALE

1 PARTECIPAZIONE SOCIALE

Quando si fa riferimento alla partecipazione sociale, si possono incontrare numerose definizioni. La partecipazione sociale è generalmente definita come il coinvolgimento di una persona in attività che forniscono interazione con gli altri. È un'esperienza reale ed endogena di e per la gente comune, che riduce le differenze tra esperti e comunità e tra lavoro mentale e manuale indicando un ruolo attivo della comunità.

Inoltre, la partecipazione sociale è una componente cruciale che dovrebbe indirizzare i responsabili politici a promuovere le preoccupazioni per l'equità della società civile e l'emancipazione delle comunità colpite per diventare protagoniste attive, ad esempio, definendo politiche per promuovere l'equità sanitaria, rafforzare la volontà politica sui determinanti sociali della salute e rafforzare il controllo delle persone sui fattori che influiscono sulla loro salute.

La partecipazione sociale può assumere diverse forme:

- informare le persone con informazioni equilibrate e obiettive;
- consulenza, in base alla quale la comunità interessata fornisce feedback;
- coinvolgere o lavorare direttamente con le comunità;
- collaborare interagendo con le comunità colpite in ogni aspetto della decisione, compreso lo sviluppo di alternative, l'identificazione di soluzioni;
- responsabilizzazione, assicurando che le comunità mantengano il controllo finale sulle decisioni chiave che influiscono sul loro benessere.

La partecipazione sociale svolge un ruolo chiave nell'integrazione dei rifugiati e dei richiedenti asilo nelle società di accoglienza ed è anche strettamente legata alla salute mentale delle popolazioni. La partecipazione degli immigrati avviene in un contesto denso di fattori complicanti. I paesi europei hanno diverse strutture di governance, sistemi di welfare e relazioni tra stato e società civile, nonché diverse storie di migrazione. Le popolazioni immigrate variano non solo

*da paese a paese, ma anche a livello locale*⁵. Inoltre, le stesse società europee sono in un processo di trasformazione. L'istruzione, il volontariato, i partiti politici, la vita familiare, le religioni e altri meccanismi e istituzioni stanno cambiando sotto l'influenza del rapido cambiamento socio-economico. Piuttosto che integrarsi in società statiche, *gli immigrati e i rifugiati in Europa si impegnano con gli accordi sociali fluidi che li circondano*⁶.

Un opuscolo *UNESCO-UN Habitat Creating Better Cities for Migrants*; le politiche e le pratiche urbane presentano una panoramica delle sfide e delle risposte delle città nell'accoglienza e nella partecipazione dei migranti. Presenta otto principi chiave per approcci di successo per il governo cittadino, identificati da casi di studio e ricerche. Questa agenda sottolinea i principi di protezione dei diritti, partecipazione, diversità e coesione sociale:

1. Proteggere e promuovere i diritti dei migranti;
2. Fornire l'accesso ai servizi e garantire pari opportunità per tutti;
3. Democrazia rappresentativa attraverso la partecipazione di tutte le comunità;
4. Celebrare la diversità culturale come fonte di scambio e dialogo;
5. Promuovere la tolleranza e combattere la discriminazione e il razzismo;
6. Mitigare le tensioni e i conflitti di interesse etnici, culturali e religiosi all'interno delle comunità urbane;
7. Favorire la coesione sociale e l'appartenenza condivisa;
8. Urbanistica verso le città come beni comuni.

Per quanto riguarda la partecipazione sociale e politica degli immigrati, il principio di base comune più centrale è che⁷ *gli Stati membri adottino una serie di misure per promuovere l'integrazione come processo bidirezionale. Tuttavia, mettere in pratica questo principio in modo significativo è una sfida a lungo termine che richiede ulteriori sforzi*. Le iniziative strutturali rivolte alla popolazione ospitante al fine di rafforzare la sua capacità di adattarsi alla diversità sono ancora sottorappresentate nelle strategie nazionali.

Inoltre, dovrebbero essere prese in considerazione cose specifiche. Questi sono descritti di seguito.

La maggior parte degli Stati membri considera la conoscenza di base della lingua della società ospitante una componente essenziale dell'integrazione. Molti paesi concentrano le loro strategie

⁵ European Commission- Directorate-General Justice, Freedom and Security (2007)*Handbook on Integration for policy-makers and practitioners*, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/handbook-on-integration-for-policy-makers-and-practitioners-2nd-edition>

⁶ Ahokas, L.(2010), *Promoting immigrants' democratic participation and integration*, Tampere: Juvenes Print.

⁷ Stephen Dobson, Gabriella Agrusti, and Marta Pint (2019), *Supporting the inclusion of refugees: policies, theories and actions*, INTERNATIONAL JOURNAL OF INCLUSIVE EDUCATION 2021, VOL. 25, NO. 1, 1-

6, New Zealand <https://doi.org/10.1080/13603116.2019.1678804>

di integrazione su programmi di introduzione, compresi corsi di lingua e di orientamento civico per i nuovi arrivati. Un numero crescente di Stati membri aumenta la flessibilità dei corsi in termini di obiettivi specifici. Solo pochi Stati membri effettuano una valutazione approfondita di queste attività.

La maggior parte degli Stati membri ha migliorato la propria capacità di integrazione in tutte le politiche pertinenti, sviluppando anche misure mirate. Tuttavia, un'efficace condivisione delle informazioni, il coordinamento con tutti i livelli di governo e le parti interessate e la dovuta attenzione all'integrazione dell'uguaglianza di genere e alle esigenze specifiche dei giovani e dei bambini immigrati, sono ancora sfide importanti.

Gli Stati membri percepiscono sempre più la necessità di migliorare la capacità di raccogliere, analizzare e comunicare in modo più sistematico informazioni relative all'integrazione, comprese le statistiche disaggregate per genere. Dati più dettagliati aiutano a evitare confusione e a rendere più visibile il contributo degli immigrati allo sviluppo della società ospitante. Sono necessari ulteriori progressi per monitorare e valutare le politiche e i programmi di integrazione e per identificare indicatori specifici.

2. SOCIETÀ CIVILE E PARTECIPAZIONE SOCIALE

Gli Stati membri dovrebbero intensificare gli sforzi per realizzare una cooperazione più strutturata tra le organizzazioni della società civile e le autorità governative in modo da creare sinergie e utilizzare meglio le conoscenze e le risorse disponibili da entrambe le parti. È necessario utilizzare maggiormente l'esperienza dei professionisti quando si progettano strategie di integrazione e misure per aumentarne l'efficienza.

Più in generale, gli Stati membri dovrebbero applicare un approccio multi-stakeholder che coinvolga le autorità locali e regionali, i datori di lavoro, i sindacati e le organizzazioni della società civile quando sviluppano politiche di integrazione per garantire che corrispondano alle effettive esigenze e circostanze e vadano a vantaggio di migranti e rifugiati in modo ottimale. Gli Stati membri dovrebbero adoperarsi per ridurre gli ostacoli amministrativi all'ingresso nel mercato del lavoro e istituire strutture che forniscano informazioni chiare e complete accessibili ai migranti e ai rifugiati, nonché ai datori di lavoro. Sono necessarie procedure amministrative chiare che garantiscano la certezza del diritto e la trasparenza. L'UE e gli Stati membri dovrebbero investire nella condivisione delle buone pratiche e nella riduzione della complessità⁸.

3. SETTORE PUBBLICO E PARTECIPAZIONE SOCIALE

La partecipazione sociale che coinvolge i gruppi vulnerabili ed esclusi dovrebbe cercare l'empowerment, aumentando il loro controllo effettivo sulle decisioni che influenzano la loro salute e la qualità della vita e il loro accesso e utilizzo dei servizi sanitari. I Ministeri della Salute non possono creare partecipazione, ma possono creare spazi che abilitano e incoraggiano la partecipazione.

⁸ EESC Study Group on Immigration and Integration (2020), *The role of civil society organisations in ensuring the integration of migrants and refugees* <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-01-20-525-en-n.pdf>

Quando gli immigrati si stabiliscono in una nuova società, iniziano a partecipare a una varietà di istituzioni in quella società, come scuole, sindacati, assistenza sanitaria o club sportivi. Inoltre, possono anche costituire nuove istituzioni che non esistevano in precedenza, come associazioni culturali o religiose o scuole per l'insegnamento della lingua madre. Alcune di queste nuove istituzioni potrebbero avere legami con istituzioni simili nei paesi di origine degli immigrati.

La cittadinanza è il diritto più comune per un individuo, in una democrazia, per esercitare i pieni diritti di appartenenza e di partecipazione al processo politico. Molti immigrati non sono cittadini del paese di insediamento e quindi potrebbero non avere diritto alla partecipazione politica. Ciò non significa che non abbiano alcun diritto. La maggior parte dei diritti industriali sono anche legati alla residenza piuttosto che alla cittadinanza, e quindi si applicano agli immigrati oltre che alla popolazione autoctona⁹.

4. SETTORI PRIVATI E PARTECIPAZIONE SOCIALE¹⁰

Gli attori del settore privato in vari settori hanno avviato iniziative proprie e di autoregolamentazione per applicare standard etici per migliorare i diritti e il trattamento dei migranti nel loro settore, ad es. nel settore del reclutamento e del lavoro dei migranti. Come parte della loro responsabilità sociale d'impresa, gli attori del settore privato possono anche contribuire ai servizi umanitari al fine di aiutare i migranti (compresi i rifugiati) a costruire mezzi di sussistenza sostenibili (ad esempio fornendo servizi di base ai migranti vulnerabili e in caso di sfollamento). Alcuni di questi servizi includono assistenza legale, assistenza sanitaria, consulenza professionale e consulenza aziendale. Attraverso opportunità di investimento e imprenditorialità create in collaborazione con fondazioni e associazioni di beneficenza del settore privato, i migranti (compresi i rifugiati) hanno l'opportunità di creare mezzi di sussistenza sostenibili per se stessi.

Gli attori del settore privato adottano almeno cinque (5) ruoli in relazione ai migranti:

1. Gli attori del settore privato forniscono beni e servizi a rifugiati e migranti.
2. Gli attori del settore privato forniscono servizi ai governi a sostegno della governance della migrazione e, in alcuni casi, agiscono per conto del governo.
3. Il settore privato funge da datore di lavoro ed è impegnato nella creazione di posti di lavoro per rifugiati e migranti (compresi i potenziali migranti e le società di accoglienza dei migranti).
4. Il settore privato è impegnato in attività di lobbying per influenzare le politiche e la legislazione sulla migrazione, contribuendo così a come viene modellata la governance della migrazione e della mobilità.

⁹ Directorate of Social and Economic Affairs Council of Europe Publishing (1999), *POLITICAL AND SOCIAL PARTICIPATION OF IMMIGRANTS THROUGH CONSULTATIVE BODIES*, https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/Documentation/Series_Community_Relations/Participation_public_life_report_en.pdf

¹⁰ ECDPM(2020), *Mapping private sector engagement along the migration cycle*, <https://ecdpm.org/publications/mapping-private-sector-engagement-migration-cycle/>

5. Il settore privato è anche consumatore o acquirente di beni e servizi prodotti dai migranti. Gli attori del settore privato svolgono questi ruoli in diverse aree tematiche fornendo funzioni ai migranti nelle varie fasi del ciclo migratorio, come mostrato nella Figura 5. Il ruolo del settore privato come consumatore o acquirente di servizi spesso si sovrappone al ruolo della creazione di posti di lavoro ed è quindi discusso in questo contesto.

CAPITOLO 2: INCLUSIONE SOCIALE

1. COS'È L'INCLUSIONE SOCIALE?

L'inclusione sociale è il processo volto a migliorare le condizioni di partecipazione alla società per le persone svantaggiate in base a età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o condizione economica o di altro tipo, attraverso maggiori opportunità, accesso alle risorse, voce, e rispetto dei diritti¹¹. Quando si fa riferimento ai MNAR, l'inclusione sociale è definita come *“il processo di "interazione e adattamento reciproco dei migranti, dei richiedenti asilo e dei beneficiari di protezione internazionale, nonché della società ospitante. L'obiettivo è creare società con una forte coesione e raggiungere la coesistenza in termini di pace e comprensione reciproca. L'integrazione dei MNAR è un'area specifica e parte integrante della politica migratoria e della più ampia politica sociale di uno Stato per tutta la sua popolazione”*¹². Quanto sopra dipende direttamente dalla politica di gestione dell'immigrazione. Richiede azioni mirate e positive per la risocializzazione della popolazione interessata nel paese di accoglienza e/o stabilimento.

È fondamentale potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, indipendentemente da come è stato menzionato sopra, di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione o condizione finanziaria o di altro tipo come crescente attenzione all'inclusione è una conseguenza della liberalizzazione e della democratizzazione.

L'integrazione dei rifugiati è un costrutto complesso e multidimensionale, che si riferisce all'integrazione nei contesti economici, sanitari, educativi e sociali. “Molti fattori contribuiscono al modo in cui avviene l'integrazione dei rifugiati, comprese le loro esperienze, la loro salute fisica e mentale o il supporto sociale” . In generale, la mancanza di comprensione della diversità e della gamma di esperienze che i rifugiati portano con sé è un ostacolo alla loro agevole integrazione nella società. I fattori protettivi che possono supportare l'integrazione sociale dei MNAR includono caratteristiche chiave di resilienza come l'azione personale, la convinzione che la vita abbia un significato, la direzione degli obiettivi, un senso di scopo e la motivazione. L'integrazione dei rifugiati è un processo bidirezionale che dipende da quanto è pieno di risorse l'individuo e quanto sia aperta la società.¹³

¹¹ Ministry of Integration Policy (2018). *Greece' National Strategy for Integration*. 2018

¹² Coley, J., Godin, M., Morrice, L., Phillimore, J., Tah, C., (2019). *Integrating refugees: What works? What can work? What does not work? A summary of the evidence*. London: Home Office

¹³ Robila M., *Refugees and Social Integration in Europe* (dissertation). New York: City University of New York ;2018

Nel caso della popolazione arrivata da poco, cui è stato concesso lo status di protezione internazionale, l'integrazione mira a *“una transizione graduale dal regime di protezione del richiedente all'ingresso nella società ospitante, attraverso programmi che combinano la loro sistemazione temporanea con la fornitura di assistenza finanziaria, corsi di lingua, possibilità di inserimento nel mercato del lavoro, ecc”*¹⁴. Allo stesso modo, nella popolazione migrante, l'integrazione mira ad accelerare e garantire in modo più efficace il loro accesso non discriminatorio alla salute, all'assicurazione, al lavoro e all'istruzione, migliorare i servizi loro forniti e garantire la loro partecipazione pubblica.

2. FATTORI

La ricerca suggerisce che i cittadini di paesi terzi continuano a incontrare ostacoli nel sistema educativo, nel mercato del lavoro e nell'accesso a un alloggio dignitoso. *“Sono più a rischio di povertà o di esclusione sociale rispetto ai cittadini del paese ospitante, anche quando sono occupati”*.¹⁵ Il livello di integrazione e adattamento dei MNAR dipende da diversi fattori, tra cui le esperienze pre-migrazione, il processo di partenza, le esperienze post-arrivo e l'ambiente. *“Molti rifugiati e richiedenti asilo hanno subito gravi traumi pre-migrazione, tra cui torture mentali e fisiche, violenze di massa e genocidi, testimoni dell'uccisione di familiari e amici, abusi sessuali, rapimento di bambini, distruzione e saccheggio di proprietà personali, fame e mancanza di acqua e riparo. Anche la partenza è un'impresa complessa, molte volte associata a rischi mortali. Sebbene l'arrivo in un luogo sicuro fornisca un primo sollievo, a volte si sviluppa frustrazione quando emergono nuovi problemi, come la separazione familiare, le barriere linguistiche, lo status legale, la disoccupazione, la mancanza di un tetto o la mancanza di accesso all'istruzione e all'assistenza sanitaria”*¹⁶.

Gli studi sugli ostacoli all'integrazione dei rifugiati nell'Unione europea indicano che alcuni dei limiti significativi all'integrazione sperimentati sono il razzismo e l'ignoranza sia a livello personale che istituzionale.

Lavorare con i rifugiati richiede un approccio multiprofessionale e una valutazione accurata degli aspetti fisici, emotivi, sociali e legali. Professionisti come gli operatori sanitari devono familiarizzare con il background culturale e acquisire una comprensione delle comunità di rifugiati. Il compito del professionista della salute mentale e l'assistenza offerta devono concentrarsi sull'aiutare i pazienti a raggiungere i loro obiettivi, superare le difficoltà, ecc. come parte di una più ampia collaborazione multisettoriale con assistenti sociali, organizzazioni di rifugiati, alloggi e agenzie per l'impiego.¹⁷

¹⁴ OECD (2018), *Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264085350-en>

¹⁵ European Commission (2016). *Action Plan on the integration of third country nationals*. Strasbourg.

¹⁶ European Commission (2016). *Action Plan on the integration of third country nationals*. Strasbourg.

¹⁷ Robila M.(2018), *Refugees and Social Integration in Europe* (dissertation). New York: City University of New York

3. INTEGRAZIONE

Il successo dell'integrazione è un processo che avviene nel tempo, ma soprattutto, in molte aree politiche diverse. L'integrazione dei rifugiati è un processo che richiede sforzi sinceri da parte dei cittadini di paesi terzi per diventare autosufficienti e restituire alla società di accoglienza. Di seguito sono riportati alcuni degli aspetti più critici che devono essere presi in considerazione per quanto riguarda l'inclusione dei MNAR:

- Orientamento culturale
- Le competenze linguistiche sono intrinseche all'integrazione e al benessere dei rifugiati
- Connessioni sociali di alta qualità
- Partnership tra organizzazioni comunitarie di migranti e rifugiati
- I progetti di integrazione efficaci/pratici sono adattati alle esigenze dei rifugiati e comportano investimenti a lungo termine
- Riconoscere i bisogni dei diversi gruppi di migranti
- Progetti adattabili, sviluppati dalle migliori pratiche, co-progettati, co-consegnati ed efficacemente valutati
- Concentrarsi sulla comunità

Secondo la Commissione europea, le politiche di integrazione funzionano meglio quando *"sono progettate per garantire sistemi coerenti che facilitino la partecipazione e l'emancipazione di tutti nella società: i cittadini di paesi terzi e le comunità in cui si stabiliscono"*. Ciò significa che l'integrazione dovrebbe andare oltre la partecipazione al mercato del lavoro e padroneggiare la lingua del paese ospitante: l'integrazione è più efficace quando è ancorata a ciò che significa vivere in società europee diverse. L'integrazione non riguarda solo l'apprendimento della lingua, la ricerca di una casa o il lavoro. Svolgere un ruolo attivo nella propria comunità locale, regionale e nazionale, sviluppare e sostenere contatti interpersonali reali attraverso attività sociali, culturali e sportive e persino l'impegno politico¹⁸ poiché condizioni e politiche nazionali di accoglienza sufficienti e un trattamento di alto livello hanno profonde implicazioni per l'integrazione di successo dei MNAR.

¹⁸ European Commission (2016). *Action Plan on the integration of third country nationals*. Strasbourg.

CAPITOLO 3: GBV

1. TERMINOLOGIA GBV

La violenza di genere (GBV) è un fenomeno profondamente radicato nella disuguaglianza di genere e continua a essere una delle violazioni dei diritti umani più importanti all'interno delle società. Dall'inizio del millennio, i partner umanitari usano il termine "violenza di genere" invece di SGBV (*Sexual and Gender-Based Violence*) per chiarire che la violenza sessuale è una componente della GBV piuttosto che una questione separata. La violenza di genere è la violenza diretta contro una persona a causa del suo genere che colpisce in modo sproporzionato le persone di un particolare genere. Sia le donne, le ragazze e gli uomini subiscono violenza di genere, così come le persone della comunità LGBTQI+ (*Lesbian, gay, bisexual, transgender, queer*).

La maggior parte delle vittime sono donne e ragazze¹⁹. La violenza contro le donne è intesa come una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione nei confronti delle donne e indica tutti gli atti di violenza di genere che provocano o possono provocare:

- **Danno fisico**

L'abuso fisico è il tipo più importante di violenza di genere. È l'inflizione intenzionale di dolore o lesioni mediante schiaffi, spinte, pugni, strangolamenti, calci, bruciature, pugnalate e/o sparatorie; usare un'arma o altri oggetti per minacciare, ferire o uccidere; rapire una donna o tenerla imprigionata.²⁰

- **Danno sessuale**

“La violenza sessuale include qualsiasi atto che mina l'integrità sessuale o di genere di un individuo. Rientrano in questa categoria anche la prostituzione forzata, il matrimonio forzato (soprattutto di minori), la convivenza forzata, l'adozione forzata di un ruolo di genere non conforme all'identità di un individuo, la tratta a scopo di sfruttamento sessuale. Alcuni crimini d'odio e gli "incidenti di odio" più genericamente definiti come quelli diretti a donne, lesbiche, gay, bisessuali, transgender, intersessuali e queer sono anche violenza sessuale.”²¹

- **Abuso psicologico**

Include comportamenti psicologicamente abusivi, come controllo, coercizione, violenza economica, ricatto, umiliazione e reclusione. A causa dell'abuso emotivo, una donna vive la sua vita nella paura e altera ripetutamente i suoi pensieri, sentimenti e

¹⁹ European Institute for gender Equality (2015) <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence>

²⁰ [1] Luke's Place. (n.d.) What is woman abuse. Retrieved from: <https://lukesplace.ca/resources/what-is-woman-abuse>

²¹ Center for Research and Education on Violence against Women and Children (2017). <http://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/glossary/LearningNetwork-GBV-Glossary.pdf>

comportamenti e nega i suoi bisogni, per evitare ulteriori abusi. L'abuso emotivo è il predittore più significativo della violenza fisica.²²

- **Danno socio-economico**

Discriminazione e/o negazione di opportunità/servizi, esclusione sociale/ostracismo basato sull'orientamento sessuale, prassi legislativa ostruttiva.²³

- **Sofferenza**

La GBV include la violenza contro donne, uomini, LGBTQI+ e bambini. Sebbene le donne e le ragazze siano le principali vittime di GBV, provoca anche gravi danni alle famiglie e alle comunità.²⁴ Il termine violenza di genere riflette l'idea che la violenza spesso serve a mantenere le disuguaglianze di genere strutturali e include la vittimizzazione di donne, ragazze, uomini, ragazzi, adolescenti e persone lesbiche, gay, transgender e di genere non conformi. La violenza di genere è in gran parte violenza di matrice maschile e influenza o è influenzata dalle relazioni di genere.²⁵

Le donne migranti e rifugiate sono soggette agli stessi tipi di violenza delle donne non migranti. Tuttavia, la specificità delle loro posizioni di migranti e rifugiati può, in alcuni casi, aumentare la loro vulnerabilità a determinate forme di violenza e può limitare le forme di protezione e di riparazione a cui hanno accesso.

Inoltre, le donne migranti e rifugiate possono essere più vulnerabili degli uomini migranti e rifugiati alla violenza a causa delle disuguaglianze di genere all'interno del processo migratorio nei loro paesi di origine e di accoglienza. Le donne migranti e rifugiate possono trovarsi in una situazione in cui sono “doppiamente” vulnerabili alla violenza – come migranti/rifugiate e come donne.²⁶

2. PERCHÉ SUCCEDE LA GBV?

Lo scopo generale è aumentare la conoscenza e la comprensione da parte dei professionisti del concetto di genere e della violenza, della sessualità e dei diritti di genere, nonché i principi fondamentali per un codice di condotta, i meccanismi di segnalazione e lo sviluppo di una risposta programmatica. Per ottenere quanto sopra, si dovrebbe capire perché si verifica la GBV.

L “abuso di potere” è la causa principale di GBV. Le norme che garantiscono agli uomini il controllo sul comportamento femminile, l'accettazione della violenza come modo per risolvere i conflitti, la nozione di mascolinità legata al dominio, l'onore e l'aggressività, i rigidi ruoli di

²² Ontario government's Domestic Violence Action Plan (2017) *Emotional Abuse Assessment Guide – Springtide Resources*

https://www.springtideresources.org/sites/all/files/Educators_Guide_to_Woman_Abuse.pdf

²³ Solidarity in Women with Distress, (2019) GENDER-BASED VIOLENCE AGAINST REFUGEE & ASYLUM-SEEKING WOMEN- A TRAINING

TOOL https://www.heuni.fi/material/attachments/heuni/reports/vADANr9rD/training_manual_ccm-gbv_en_1.pdf

²⁴ European Commission (2017) https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en

²⁵ Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence (API GBV) <https://www.api-gbv.org/about-gbv/types-of-gbv/>

²⁶ European Commission (2017) https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en

genere sono basate sulla società. Altri fattori che contribuiscono agli atti di GBV come a livello di comunità, società e individuo sono:

- Ruoli di genere in cui le donne hanno un potere diseguale
- Desiderio di potere o controllo
- Politica o politiche nazionali
- Il crollo della società tradizionale e il sostegno alla famiglia
- Credenze religiose o culturali dannose
- Povertà
- Abuso di sostanze
- Guerra e sfollamento
- Corruzione
- Tradizioni dannose
- Progettazione o struttura sociale di un campo
- Disponibilità limitata di risorse, come cibo, acqua, carburante e legna
- Mancanza di protezione della polizia o altra sicurezza
- L'illegalità generale
- Mancanza di consapevolezza della comunità

3. COMUNICAZIONE E ASCOLTO ATTIVO

Quando si lavora con i sopravvissuti alla GBV o altri gruppi minoritari come le persone LGBTQI+, è fondamentale che gli assistenti sociali o altri professionisti coinvolti possiedano una serie completa di buone capacità comunicative come l'ascolto attivo, il rispetto, la riservatezza e la non discriminazione. Inoltre, i professionisti dovrebbero padroneggiare una risposta di tre principi di base che guideranno coloro che lavorano per prevenire e rispondere ad atti di violenza di genere.

Rispetto

✓ Tutte le azioni degli attori devono essere guidate da un rispetto fondamentale, desideri, diritti e dignità del sopravvissuto*.

RICORDATE: Rispettare un sopravvissuto* significa rispettare le scelte dei sopravvissuto*.

✓ Lasciatevi guidare SEMPRE dai migliori interessi del sopravvissuto*.

✓ Assicuratevi sempre che le tue azioni e il tuo comportamento siano guidati da ciò che vuole il sopravvissuto*, NON da ciò che pensate sia appropriato o dalla migliore linea d'azione.

✓ Il sopravvissuto* ha dei diritti e, in qualità di assistente sociale GBV, dovete rispettare questi diritti.

Riservatezza

✓ In ogni momento, la riservatezza del sopravvissuto* (o dei sopravvissuti*), la sua famiglia deve essere rispettata. Ciò significa che le informazioni devono essere condivise solo con altri che hanno bisogno di conoscere il caso per fornire assistenza e intervento, come richiesto e accettato dal sopravvissuto*. La violazione della riservatezza potrebbe comportare gravi conseguenze per il sopravvissuto*, soprattutto se non è presente un'adeguata protezione. Può anche scoraggiare altri sopravvissuti* dal farsi avanti.

✓ La rigorosa riservatezza è essenziale e DEVE essere mantenuta in ogni momento, tranne quando il sopravvissuto* o l'operatore del caso affronta un rischio imminente per il proprio benessere, sicurezza e protezione.

- ✓ La riservatezza può essere TOTALE se il sopravvissut* insiste che non deve essere intrapresa alcuna azione.
- ✓ L'anonimato di un sopravvissut* dovrebbe essere mantenuto.
- ✓ Tutte le informazioni scritte sul sopravvissut* devono essere mantenute chiuse e protette da altri (secondo anche il regolamento GDPR).

Sicurezza e protezione

- ✓ In ogni momento, i professionisti DEVONO garantire la sicurezza del sopravvissut*. Questo punto è di grande importanza poiché il sopravvissut* potrebbe essere spaventato e potrebbe aver bisogno di essere rassicurato che sia al sicuro. In tutti i casi, assicuratevi che il sopravvissut* non sia esposto al rischio di ulteriori danni da parte dell'aggressore. Se necessario, chiedete assistenza alla sicurezza del campo, alla polizia, agli agenti sul campo, agli agenti di protezione o ad altri.
- ✓ Potete proteggere voi stessi e il sopravvissut*:
 - o Rimanere consapevoli e informati (fornire sempre informazioni su ciò che è disponibile). Ad esempio, ricevere cure mediche di qualità entro settantadue (72) ore può prevenire la trasmissione di infezioni a trasmissione sessuale (IST) ed entro centoventi (120) ore può prevenire gravidanze indesiderate, ecc.
 - o Non fare supposizioni, ad esempio, se un uomo o un ragazzo viene stuprato, non significa che sia gay o bisessuale. La violenza di genere, come è stato menzionato sopra, si basa sul potere, non sulla sessualità di qualcuno.
 - o Spostare il sopravvissut* in un altro luogo se la sua sicurezza è minacciata.
- ✓ Mantenere tutte le informazioni riservate.

4. COMUNICAZIONE: COSA FARE E NON FARE

Cose da fare

Comunicazione verbale

- Concentratevi su ciò che viene detto
- Ascoltare con abilità è più che prestare attenzione a ciò che viene detto. È essenziale essere reattivi e comunicare di seguire ciò che dice l'altra persona (annuire, affermare).
- Parafrasare ciò che è stato detto per garantire la comprensione ("quello che ti sento dire è...")
- Evitare espressioni di disapprovazione di azioni o sentimenti
- Utilizzare domande e affermazioni chiarificatrici
- Ascoltate e mostrate empatia ("Mi dispiace che ti sia successo. Non è stata colpa tua")
- Riconoscere e riflettere: "sembra che sia stato molto stressante per te..."
- Riconoscere i punti di forza e l'autoefficacia della persona. "È davvero fantastico come hai creato il tuo rifugio sei molto intraprendente."

Comunicazione non verbale

La comunicazione non verbale varia notevolmente da cultura a cultura. I seguenti punti sono problemi da considerare, ma questi dovrebbero essere discussi e adattati nel vostro contesto:

- Assicuratevi che la vostra comunicazione non verbale rifletta e supporti quella verbale

- Affrontate il/la sopravvissut*, ma non fatelo in un modo che possa affollare il suo spazio o far* sentire a disagio (può aiutare sedersi a forma di L/angolo gattino).
- Mantenete una postura aperta, evitate di incrociare le braccia davanti al corpo.
- Rimanete vicino alla persona, ma mantenete una distanza adeguata.
- Considerate il livello appropriato di contatto visivo nel vostro contesto. Volete assicurarvi che il/la sopravvissut* sappia che siete attenti e che ascoltate, ma che non si senta a disagio.

Cose da non fare

- Fare false promesse; ("andrà tutto bene").
- Dire ai sopravvissut* che pensi che le loro esperienze siano state terribili ("sei così sfortunato", "cos'altro può succederti?").
- Colpa ("non stavi seguendo la religione, quindi è una maledizione di Dio").
- Toccare la persona se non appropriato.
- Vestitevi/comportatevi in modi culturalmente offensivi (vestitevi con modestia).
- Affrettare la persona (guardare l'orologio o parlare velocemente).
- Sentite di dover risolvere i problemi della persona.
- Togliere alla persona la forza e il senso di essere in grado di prendersi cura di se stessa.
- Esporre le persone ai media (ad es. fotografie di persone senza permesso).
- Usare un linguaggio o parole difficili da capire (usare il più possibile la loro lingua).
- Fissare le persone (mantenere il normale contatto visivo).

Gli operatori del caso, così come tutti gli altri professionisti coinvolti nella gestione dei casi delle persone dei sopravvissut* alla GBV, dovrebbero essere sempre a conoscenza degli aggiornamenti più recenti della legislazione.

Gli operatori del caso dovrebbero sempre disporre di informazioni aggiornate sui servizi esistenti a livello locale, regionale e nazionale, ovvero una mappatura aggiornata. Qui è importante notare che il sopravvissut* deve decidere da solo se vuole accedervi.

Valutare sempre se la persona di interesse è supportata da altre organizzazioni della società civile e/o dal settore pubblico in modo da evitare duplicazioni e, dall'altro, sottolineare l'importanza del processo di apprendimento della cooperazione.



5. ORA TOCCA A TE – COMPITO 1 ²⁷

Nella seguente attività rispondi alle domande con sì o no

1. Le donne a volte inventano storie per attirare l'attenzione o per mettere qualcuno nei guai.
SI ___ NO ___
2. Ci sono momenti in cui un uomo può usare la violenza per disciplinare sua moglie, per esempio se è una cattiva madre.
SI ___ NO ___
3. Una donna dovrebbe tollerare la violenza nel suo matrimonio per tenere unita la sua famiglia.
SI ___ NO ___
4. Uomini e donne sono ugualmente violenti tra loro.
SI ___ NO ___

²⁷ Esercizio da UNFPA trainings <https://www.unfpa.org/>

5. Va bene che un'adolescente si sposi finché i suoi genitori sono d'accordo.
SI ____ NO ____
6. Gli uomini non possono essere violentati.
SI ____ NO ____
7. Una donna ha il diritto di dire di no al sesso anche nel suo matrimonio.
SI ____ NO ____
8. Solo i poveri disperati hanno matrimoni violenti. Non succede se hai una buona educazione.
SI ____ NO ____
9. L'abuso di alcol e droghe provoca violenza domestica
SI ____ NO ____
10. Una persona sceglie di essere omosessuale. A volte è a causa di una brutta infanzia.
SI ____ NO ____

6. ORA TOCCA A TE: COMPITO 2²⁸



Answer the following questions. The questions vary between True or False, Multiple Choice, Blank Filling and Pairing.

	Domanda	
1.	Quale delle seguenti è la definizione più accurata e completa di GBV? Scegli una sola risposta.	<p>A. Violenza sui bambini</p> <p>B. Atti dannosi contro la volontà di una persona basati sulle differenze di genere tra maschi e femmine</p> <p>C. Atti dannosi che si verificano nell'intimità di casa</p> <p>D. Violenza tra persone dello stesso sesso</p>
2.	Quale dei seguenti è un esempio di "power over"? Scegli tutte le risposte corrette.	<p>A. Genitori che usano la disciplina fisica con i loro figli</p> <p>B. Una donna che sceglie da sola quando e come uscire di casa</p> <p>C. La polizia usa la sua posizione di autorità per sfruttare qualcuno</p> <p>D. Un ragazzo decide che tipo di frutta mangiare</p> <p>E. Un uomo che decide come verrà speso il reddito di sua moglie</p>
3.	In che modo il modello ecologico può aiutarci a capire la GBV? Scegli solo una risposta.	<p>A. Ci mostra che l'individuo è responsabile del verificarsi di GBV</p> <p>B. Ci mostra che il GBV è isolato all'interno di uno status sociale diverso</p> <p>C. Ci mostra che la GBV si verifica come parte di un più ampio sistema di comportamento, norme e cultura.</p> <p>D. Ci mostra che la società è l'unica ragione per cui si verifica la violenza</p>
4.	Le conseguenze della GBV sono le stesse	A. Vero

²⁸ Esercizio da UNFPA trainings <https://www.unfpa.org/>

	per tutti	B. Falso
5.	Quando si verifica GBV, chi subisce gli impatti più negativi?	A. Il sopravvissuto B. La comunità C. La famiglia D. Il colpevole
6.	Le conseguenze della GBV per un sopravvissut* possono essere:	A. Fisica B. Emotiva/Psicologica C. Sociale D. Tutto quanto detto sopra
7.	L'abuso di alcol e droghe sono le cause primarie di GBV	A. Vero B. Falso
8.	Che impatto hanno i conflitti e le catastrofi naturali sulla GBV? Si prega di scegliere tutte le risposte corrette.	A. Le donne e le ragazze devono viaggiare ulteriormente per ottenere le risorse necessarie e sono quindi esposte alla violenza B. La militarizzazione porta a più violenza C. Ci sono più opportunità per lo sfruttamento sessuale D. Rottura delle strutture sociali e di supporto che rende tutti più vulnerabili
9.	Si prega di etichettare le seguenti frasi come T (vero) o F (falso).	A. Non va bene per un marito picchiare la moglie in nessuna circostanza. B. Le donne che sono state violentate sono responsabili dell'incidente se non erano vestite adeguatamente. C. I mariti possono fare sesso con le loro mogli ogni volta che vogliono. D. Va bene che gli uomini decidano come usare i soldi della famiglia senza consultare le loro mogli. E. Se una ragazza o un ragazzo di 14 anni acconsente a fare sesso con un adulto in cambio di favori materiali, questo è considerato GBV
10.	Quali dei seguenti sono atteggiamenti centrati sul sopravvissut*? Scegliere tutte le opzioni pertinenti.	A. Le donne che rimangono in relazioni abusive acconsentono alla violenza del loro aggressore. B. Le persone hanno il diritto di vivere una vita libera dalla violenza. C. I sopravvissut* non sono colpevoli o responsabili per la violenza che subiscono. D. Al fine di proteggere un sopravvissut*, un fornitore di servizi dovrebbe sempre segnalare alla polizia un caso di violenza da parte del partner o di violenza sessuale. E. I sopravvissut* hanno il diritto di prendere le proprie decisioni sulla propria cura e sulla propria vita.
11.	Quale delle seguenti affermazioni si riferisce all'influenza del movimento delle donne sulla gestione dei casi di GBV? Scegli tutte le risposte corrette.	A. Consente a una sopravvissut* di esprimere emozioni, inclusa la rabbia per le sue esperienze e le più ampie restrizioni sociali B. Riconosce che l'esperienza della violenza degli

		<p>individui è separata dal vivere in una società patriarcale.</p> <p>C. Riconosce la centralità dell'empowerment nel processo di guarigione e recupero</p> <p>D. Riconosce che gli atti di violenza contro le donne sono privi di potere per gli individui</p> <p>E. Suggestisce che i sopravvissut* non dovrebbero sentirsi arrabbiati perché è un'emozione malsana</p>
12.	Qual è l'obiettivo della gestione del caso centrata sul sopravvissut*? Scegli una risposta.	<p>A. Stabilire una relazione con il sopravvissut*</p> <p>B. Promuovere la sicurezza emotiva e fisica del sopravvissut*</p> <p>C. Costruire fiducia</p> <p>D. Aiuta la sopravvissut* a ripristinare un po' di controllo sulla propria vita</p> <p>E. Tutto quanto detto sopra</p>
13.	Quali sono i quattro principi guida della gestione dei casi GBV? Scegli quattro risposte.	<p>A. Diritto di essere felici</p> <p>B. Diritto alla dignità e all'autodeterminazione</p> <p>C. Segnalazione obbligatoria</p> <p>D. Diritto alla riservatezza</p> <p>E. Non discriminazione</p> <p>F. Informazioni legali</p> <p>G. Diritto alla sicurezza</p>
14.	Quali dei seguenti sono modi per mantenere la riservatezza? Scegli tutte le risposte corrette.	<p>A. Condurre un'intervista in uno spazio pubblico</p> <p>B. Condivisione delle informazioni quando richiesto</p> <p>C. Quando si effettua un rinvio, vengono condivisi solo i dettagli rilevanti e solo con il permesso del sopravvissut*</p> <p>D. Le informazioni sul caso sono archiviate in modo sicuro</p>
15.	Il ruolo principale dell'operatore del caso è quello di guida o facilitatore di un processo che implica la divulgazione, l'apprendimento, il processo decisionale, l'azione e la trasformazione personale del sopravvissut*.	<p>A. Vero</p> <p>B. Falso</p>
16.	Completa lo spazio vuoto: _____ le relazioni consentono ai sopravvissut* di sentirsi accuditi e rispettati da chi fornisce il servizio	
17.	Abbina l'esempio alla corretta strategia di comunicazione.	<p>1. Ascolto attivo</p> <p>2. Domande efficaci</p> <p>3. Valorizzazione dei sentimenti</p> <p>A. Parafrasare e riassumere</p> <p>B. Dì al sopravvissut* che i suoi sentimenti sono normali</p> <p>C. Utilizzare domande aperte</p>
18.	Quali dei seguenti sono esempi di dichia-	A. Grazie per avermelo detto.

	razioni di guarigione? Scegli tutte le risposte corrette.	B. Le donne dovrebbero coprirsi per protezione. C. Ti credo D. Questo è successo per un motivo.
19.	Il silenzio non è utile durante la gestione del caso.	A. Vero B. Falso
20.	Metti i passaggi di gestione del caso nell'ordine corretto.	A. Valutazione B. Follow-up del caso C. Introduzione e coinvolgimento D. Pianificazione dell'azione del caso E. Chiusura del caso F. Attuazione del piano d'azione
21.	Quale dei seguenti elementi contribuisce a creare un ambiente confortevole, sicuro e privato? Scegli tutte le risposte corrette.	A. Lo spazio fisico è privato B. Sii caloroso, calmo e aperto C. Presentati e spiega chi sei D. Tutto quanto detto sopra
22.	Un buon modo per spiegare la gestione del caso è spiegare il ruolo dell'operatore del caso.	A. Vero B. Falso
23.	In quale delle seguenti situazioni possibili attuali un operatore del caso potrebbe dover violare la riservatezza? Scegli tutte le risposte corrette.	A. Il sopravvissut* minaccia di farsi del male B. Il marito della sopravvissuta viene in clinica e chiede se sua moglie è stata lì C. Il sopravvissut* ha 11 anni D. Il sopravvissut* ha mancato l'ultimo appuntamento per la gestione del caso
24.	Non è necessario chiedere il permesso al sopravvissut* per iniziare a lavorare con loro.	A. Vero B. Falso
25.	Una sopravvissuta arriva alla gestione del caso perché suo marito l'ha picchiata. Vuole qualcuno con cui parlare, ma non vuole andare dalla polizia o dal dottore. A quale bisogno daresti priorità?	A. Medico B. Psicologico C. Legale
26.	La gestione del caso, anche se attuata in modo solidale e favorevole al sopravvissut*, non è un intervento psicosociale.	A. Vero B. Falso
27.	Quale dei seguenti tipi di violenza può essere definita una forma di violenza del partner? Scegliere tutte le opzioni pertinenti	A. Fisica B. Emotiva C. Sessuale D. Economica E. Spirituale F. Tutto quanto detto sopra
28.	Quali sono le ragioni per le quali i responsabili di violenza abusano del partner? Scegliere tutte le opzioni pertinenti.	A. Perché hanno problemi con la droga o l'alcol B. Perché scelgono di abusare del loro potere C. Perché sono stressati D. Perché vogliono esercitare il controllo sul loro partner

29.	Un sopravvissut* alla violenza del partner potrebbe non desiderare o non essere in grado di lasciare il proprio partner.	A. Vero B. Falso
30.	Gli operatori del caso aiutano un sopravvissut* alla violenza del partner a sviluppare un piano di sicurezza in quanto sono in grado di fermare la violenza nelle loro vite.	A. Vero B. Falso
31.	La violenza sessuale include. (Si scelgano tutte le opzioni possibili).	A. Stupro B. Contatto sessuale indesiderato C. Tentato stupro D. Chiedere sesso in cambio di cibo E. Tutto quanto detto sopra
32.	Alcuni bisogni di salute dei sopravvissut* alla violenza sessuale dipendono dal tempo	A. Vero B. Falso
33.	Che cos'è un matrimonio precoce? Scegli- ne uno.	A. Un'unione informale dopo i 19 anni B. Un'unione formale prima dei 21 anni C. Un matrimonio o un'unione informale prima dei 18 anni D. Un matrimonio contro la volontà di una persona
34.	I sopravvissut* al matrimonio precoce sono più a rischio di violenza da parte del partner intimo	A. Vero B. Falso
35.	Quale dei seguenti potrebbe essere un ostacolo alla cura di una persona LGBTI sopravvissut* alla violenza? Scegliere tutte le opzioni pertinenti.	A. Paura di essere "smascherati" B. Sicurezza C. Autoaccusa D. Mancanza di una rete di supporto E. Tutto quanto detto sopra
36.	Fornire una buona assistenza a un sopravvissut* LGBTI include: (Scegli tutte le risposte pertinenti).	A. Usare il linguaggio con attenzione B. Presumere il genere o l'orientamento sessuale del cliente C. Raccontare ad altri membri dello staff l'orientamento sessuale del cliente D. Rassicurare il sopravvissuto che le sue reazioni sono normali
37.	La sicurezza è molto importante nella gestione del caso con sopravvissut* LGBTI perché: (scegli tutte le risposte pertinenti)	A. Gli individui LGBTI possono essere ad alto rischio di suicidio B. Norme sociali negative e alcune leggi possono metterle in pericolo maggiore C. Le persone LGBTI hanno grandi reti di supporto

7. RISPOSTE

Per l'attività 1:

1.No

2.No

3.No

(Ogni donna o ragazza ha diritto alla sicurezza, alla dignità e a una vita libera dalla violenza. Ogni donna sopravvissuta alla GBV ha il diritto all'autodeterminazione: può decidere di restare con il suo partner violento o di lasciarlo e in entrambi i casi ha diritto al sostegno e alla protezione da parte dello Stato. L'argomento secondo cui le donne dovrebbero rimanere in una relazione abusiva è spesso giustificato per il benessere dei bambini. Tuttavia, è noto che la sicurezza e la salute dei bambini sono influenzate negativamente quando i bambini subiscono o assistono a violenze domestiche. Il sostegno dello Stato ai programmi per i responsabili che insegnano agli uomini violenti ad adottare comportamenti non violenti nelle relazioni interpersonali è fondamentale per prevenire ulteriori violenze e modificare i modelli comportamentali violenti (Articolo 16 Convenzione di Istanbul). Ciò è di particolare importanza nelle situazioni in cui le donne non sono disposti o in grado di lasciare una relazione violenta, ad esempio, a causa della dipendenza economica e del rischio di stigmatizzazione da parte della comunità, in particolare nelle zone rurali. Allo stesso tempo, gli interventi per i colpevoli dovrebbero integrare, ma non sostituire, o sottrarre risorse, al lavoro dei servizi di supporto specifici per le donne).

4.No

5.No

6.No

7.Sì

(Lo stupro è definito da un'azione e non dall'identità dell'autore o del sopravvissuto. Di conseguenza, qualsiasi rapporto sessuale forzato è stupro, indipendentemente dal fatto che la donna sopravvissuta sia sposata con il perpetratore o meno. Questa affermazione è anche fondata su definizioni del diritto internazionale dei diritti umani, che comprende tutte le forme di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica contro le donne, indipendentemente dal fatto che siano commesse in famiglia o in pubblico. Anche se il diritto internazionale dei diritti umani obbliga gli stati a criminalizzare e perseguire lo stupro, non tutte le giurisdizioni riconoscono

lo stupro coniugale come reato penale, con conseguente impunità dello stupro commesso da partner intimi).

8.No

(Il GBV è un problema globale di proporzioni pandemiche. Sebbene una serie di fattori possa aumentare il rischio che le donne soffrano di GBV, la violenza domestica colpisce tutte le donne, indipendentemente dallo stato socio-economico, dai risultati scolastici, dall'origine etnica, dalla religione o dall'orientamento sessuale (IGWG- non datato). Sebbene alcuni studi abbiano rilevato che le donne che vivono in povertà sono colpite in modo sproporzionato dalla violenza del partner e dalla violenza sessuale, non è stato chiaramente stabilito se sia la povertà in quanto tale ad aumentare il rischio di violenza o piuttosto altri fattori che accompagnano la povertà) .

9.No

[Anche se l'abuso di sostanze è fortemente correlato a molti casi di violenza domestica e può ridurre le inibizioni, è un fattore che contribuisce, non la causa della violenza. Né l'abuso di alcol o droghe dovrebbe essere usato per giustificare la violenza (IGWG- non datato). Non tutti gli autori di violenza fanno uso di droghe o alcol, e non tutti coloro che fanno uso di droghe o alcol sono violenti (Roberts 1984, citato in Hagemeister et al 2003)].

10.No

For attività 2:

	Risposte
1	B
2	A, C, ed E
3	C
4	B
5	A
6	D
7	B
8	Tutte sono corrette (A, B, C, e D)
9	A. Vero B. Falso A. Falso B. Falso C. Vero
10	B, C, ed E
11	A, C, e D
12	E
13	B, D, E, e G
14	C e D
15	A
16	“aiutare” or “curare”
17	1.A 2.C 3.B
18	A e C
19	B
20	A. Introduzione e coinvolgimento B. Valutazione C. Pianificazione dell'azione del caso D. Attuazione del piano d'azione E. Follow-up del caso F. Chiusura del caso

21	D
22	A
23	A e C
24	B
25	B
26	B
27	F
28	B e D.
29	A
30	B
31	E
32	A
33	C
34	A
35	E
36	A e D.
37	A e B

CAPITOLO 4: PERSONE LGBTQI+

1. BREVE INTRODUZIONE

Anche le persone LGBTQI+ fanno parte di un gruppo ad alto rischio come vittime di GBV. Inoltre, la popolazione LGBTQI+ MNAR può subire violenze contro se stessa a causa del pregiudizio e della stigmatizzazione. In tutto il mondo, sessismo, misoginia, omofobia e transfobia portano alla violenza contro le donne LGBTQI+, che vanno dal bullismo, alle molestie e alla violenza nelle famiglie e nelle comunità, alle aggressioni sessuali e alle brutali uccisioni extragiudiziali²⁹. Il GBV contro le persone LGBTQI+ è esacerbato dall'esistenza e dall'eredità delle cosiddette leggi sulla sodomia dell'era coloniale, che non solo criminalizzano le relazioni omosessuali, ma perpetuano atteggiamenti sociali negativi nei confronti delle persone LGBTQI+ e portano le vittime LGBTQI+ a non denunciare o cercare aiuto per paura dell'uscita, o addirittura della reclusione³⁰. Le prove provenienti da Austria, Russia, Serbia, Sudafrica e altri contesti mostrano che il legame tra l'antipatia verso gli individui LGBTQI+ e il desiderio di vederli puniti può essere forte. Lo stigma sociale e l'antipatia sono collegati all'aggressione sessuale, allo stupro e persino all'omicidio³¹.

2. TERMINOLOGIA LGBTQI+

Per essere in grado di facilitare le persone LGBTQI+ nel modo migliore e più appropriato, la prima cosa è che bisogna avere familiarità con la comprensione dei concetti e dei termini di base. LGBTQI+ è l'acronimo di lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer (o coloro che si interrogano sulla propria sessualità) e intersessuali. Questi termini sono usati per descrivere l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona. Inoltre, prima di presentare cosa sta per LGBTQI+, è necessario comprendere le differenze fondamentali tra Sesso e Genere.

Genere VS Sesso

Sesso e genere sono termini spesso usati in modo intercambiabile. Secondo l'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) il genere è usato per descrivere le caratteristiche di donne e uomini che sono socialmente costruite, mentre il sesso si riferisce a quelle che sono determinate biologicamente. Le persone nascono femmine o maschi, ma imparano ad essere ragazze e ragazzi che crescono in donne e uomini. Questo comportamento appreso costituisce l'identità di genere e determina i ruoli di genere.³²

²⁹ Pan American Health Organization (PAHO) (2015), Violence against Women and Girls, <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2017/violence-against-women-2017-03ws-vawg-resource-guide-sexual-gender-minority-women.pdf>

³⁰ Outright Action International (2015), <https://outrightinternational.org/content/combating-gender-based-violence-against-lgbtqi-and-women-caribbean>

³¹ Pan American Health Organization (PAHO) (2015), Violence Against Women and Girls (VAWG) Resource Guide | Sexual and Gender Minority Women

³² World Health Organization (2009). <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions>

Il **sexo** si riferisce agli aspetti biologici di un individuo come determinato dalla sua anatomia, che è prodotta dai suoi cromosomi, ormoni e dalle loro interazioni.³³

Genere: la costruzione sociale relativa a comportamenti e attributi basati su etichette di mascolinità e femminilità. L'identità di genere è una percezione personale e interna di se stessi e quindi la categoria di genere con cui qualcuno si identifica potrebbe non corrispondere al sesso assegnato alla nascita.³⁴

Espressione di genere: il modo esteriore in cui un individuo esprime o mostra il proprio genere. Ciò può includere scelte di abbigliamento e acconciatura, o linguaggio e manierismi. L'identità di genere e l'espressione di genere possono differire; ad esempio, una donna (transgender o non transgender) può avere un aspetto androgino, oppure un uomo (transgender o non transgender) può avere una forma femminile di autoespressione.³⁵

Orientamento sessuale: descrive solo l'attrazione sessuale e non è direttamente correlato all'identità di genere. L'orientamento sessuale delle persone transgender dovrebbe essere definito dall'individuo. Viene spesso descritto in base al genere vissuto; una donna transgender attratta da altre donne sarebbe una lesbica e un uomo transgender attratto da altri uomini sarebbe un uomo gay.³⁶

Terminologia dell'acronimo LGBTQI+

Il linguaggio inclusivo è un modo per riconoscere e rispettare la diversità dei corpi, dei generi e delle relazioni. Le persone esprimono il loro genere e la loro sessualità in modi diversi. Le persone possono avere diverse caratteristiche sessuali biologiche. Il linguaggio inclusivo garantisce che non escludiamo le persone dalle nostre conversazioni o dal nostro lavoro. Ciò include sia quando comunichiamo direttamente con qualcuno, sia quando descriviamo qualcuno che non è presente. Il linguaggio inclusivo riconosce la diversità delle persone con cui lavoriamo e serviamo.

(L) Lesbica

Termine usato per descrivere le persone identificate con donne attratte romanticamente, eroticamente e/o emotivamente da altre persone identificate con donne. Il termine lesbica deriva dal nome dell'isola greca di Lesbo e come tale è talvolta considerata una categoria eurocentrica che non rappresenta necessariamente le identità degli afro-americani e di altri gruppi etnici non-europei. Detto questo, le singole persone identificate da donne di diversi gruppi etnici, inclusi gli afro-americani, abbracciano il termine "lesbica" come etichetta di identità³⁷.

³³ Office for UK National Statistics (2019).

<https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/articles/whatisthedifferencebetweensexandgender/2019-02-21>

³⁴ Office for UK National Statistics (2019).

<https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/articles/whatisthedifferencebetweensexandgender/2019-02-21>

³⁵ UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

³⁶ UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

³⁷ Amnesty International (2015). https://www.amnestyusa.org/pdfs/AIUSA_Pride2015Glossary.pdf

(G) Gay

1. Termine utilizzato in alcuni contesti culturali per rappresentare i maschi che sono attratti dai maschi in senso romantico, erotico e/o emotivo. Non tutti gli uomini che si impegnano in "comportamenti omosessuali" si identificano come gay e, in quanto tale, questa etichetta dovrebbe essere usata con cautela.³⁸

2. Termine usato per riferirsi alla comunità LGBTQI nel suo insieme, o come etichetta di identità individuale per chiunque non si identifichi come eterosessuale³⁹.

(B) Bisessuale

Una persona che prova attrazione romantica e/o sessuale per persone di due o più sessi. È spesso usato come termine generico per descrivere varie forme di polisessualità.

(T) Transgender

Le persone che hanno un'identità di genere diversa dal genere assegnato alla nascita e quelle persone che desiderano esprimere la propria identità di genere in modo diverso dal genere assegnato alla nascita. Una persona che vive come membro di un genere diverso da quello previsto in base al sesso anatomico. L'orientamento sessuale varia e non dipende dall'identità di genere.⁴⁰

(Q) Queer

Usato come termine generico per descrivere individui che non si identificano come etero. Utilizzato anche per descrivere persone che hanno un'identità di genere non normativa o come appartenenza politica. A causa del suo uso storico come termine dispregiativo, non è abbracciato o utilizzato da tutti i membri della comunità LGBTQ. Il termine *queer* può essere spesso usato in modo intercambiabile con LGBTQ.⁴¹

(Q) Messa in discussione (Questioning)

un individuo che o quando qualcuno non è sicuro o sta esplorando il proprio orientamento sessuale o identità di genere.⁴²

(I) Intersessuale

Qualcuno la cui combinazione di cromosomi, gonadi, ormoni, organi sessuali interni e genitali differisce dai due modelli attesi di maschio o femmina. Nella cura medica dei neonati, l'iniziale DSD ("*Differing/Disorders of Sex Development*"). Precedentemente noto come ermafrodita (o

³⁸ UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

³⁹ Amnesty International (2015). https://www.amnestyusa.org/pdfs/AIUSA_Pride2015Glossary.pdf

⁴⁰ Theofilopoulos Thanasis, Moudatsou Maria, Serafeim Irini, Farmakidis Kostas, Konstantellou Maria. (2018). National Chapter. Working with Victims of Anti-LGBT Hate Crimes: A Practical Handbook. Retrieved

⁴¹ ESDY-NSPH, HMA, PRAKSIS, OLKE, EPAPSY, CMT Prooptiki Ltd., EFPC, EPSMB & N.K.U.A. (2018). The Participatory Approach for Raising Awareness and fighting Discrimination concerning Sexual and gender Orientation in the healthcare sector. Desk, quantitative and qualitative analysis report. The above was under the implementation of the EU project: PARADISO - Participatory approach for raising awareness and fighting discrimination against sexual and gender orientation in the health care sector, that PRAKSIS was a partner, 01/01/2018- 30/04/2019. Leader of the program: Former National School of public Health- Now University of West Attica), www.paradiso.gr

⁴² UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

ermafrodita), ma questi termini sono ora considerati obsoleti e dispregiativi⁴³. *"In-tersex"* è un termine generico e sta per lo spettro di variazioni delle caratteristiche sessuali che si verificano naturalmente all'interno della specie umana. Le persone intersessuali possono avere qualsiasi orientamento sessuale, identità di genere ed espressione di genere.⁴⁴



3. ADESSO È IL VOSTRO TURNO: COMPITO 1⁴⁵

Prima di procedere con il resto del MOOC, prendetevi qualche minuto per abbinare i seguenti termini con le loro definizioni.

- A. Bisessuale
- B. Gay
- C. Lesbica
- D. LGBTQI
- E. Intersessuale
- F. Stereotipo
- G. Queer
- H. Transizione
- I. Non binario
- J. Espressione di genere
- K. Transfobia

1. Termine usato per descrivere le persone identificate con le donne attratte romanticamente, eroticamente e/o emotivamente da altre persone identificate con le donne.
2. Qualcuno la cui combinazione di cromosomi, gonadi, ormoni, organi sessuali interni e genitali differisce dai due modelli attesi di maschio o femmina.
3. Per le persone transgender, questo si riferisce al processo per arrivare a riconoscere, accettare ed esprimere la propria identità di genere. Molto spesso, questo si riferisce al periodo in cui una persona apporta cambiamenti sociali, legali e/o medici, come cambiare i vestiti, il nome, la de-

⁴³ Theofilopoulos Thanasis, Moudatsou Maria, Serafeim Irini, Farmakidis Kostas, Konstantellou Maria. (2018). National Chapter. Working with Victims of Anti-LGBT Hate Crimes: A Practical Handbook. Retrieved from http://www.lgbthatecrime.eu/handbook/pdf/Working%20with%20Victims%20of%20Anti%E2%80%9393LGBT%20Hate%20Crimes_gr_2.pdf The above was under the implementation of the EU project: "Come Forward: Empowering and supporting victims of anti-lgbtqi hate crimes", that PRAKSIS was a partner, 01/12/2016-30/11/2018, Leader of the program: University of Brescia, Italy.

⁴⁴ Theofilopoulos Thanasis, Moudatsou Maria, Serafeim Irini, Farmakidis Kostas, Konstantellou Maria. (2018). National Chapter. Working with Victims of Anti-LGBT Hate Crimes: A Practical Handbook. Retrieved from http://www.lgbthatecrime.eu/handbook/pdf/Working%20with%20Victims%20of%20Anti%E2%80%9393LGBT%20Hate%20Crimes_gr_2.pdf The above was under the implementation of the EU project: "Come Forward: Empowering and supporting victims of anti-lgbtqi hate crimes", that PRAKSIS was a partner, 01/12/2016-30/11/2018, Leader of the program: University of Brescia, Italy.

⁴⁵ Esercizi dal *training of EU project*: "Come Forward: Empowering and supporting victims of anti-lgbtqi hate crimes"

signazione del sesso e l'utilizzo di interventi medici. A volte indicato come processo di affermazione di genere.

4. Una generalizzazione troppo semplificata su un gruppo di persone senza riguardo alle loro differenze individuali.

5. Una persona che prova attrazione romantica e/o sessuale per persone di due o più sessi. È spesso usato come termine generico per descrivere varie forme di polisessualità.

6. Persona transgender o di genere non conforme che non si identifica né come maschio né come femmina.

7. La paura o l'odio delle persone transgender o delle persone che non soddisfano le aspettative del ruolo di genere della società.

8. La manifestazione delle persone della loro identità di genere, e quella che viene percepita dagli altri.

9. Termine usato in alcuni contesti culturali per rappresentare i maschi che sono attratti dai maschi in senso romantico, erotico e/o emotivo.

10. Acronimo di lesbica, gay, bisessuale, transgender, queer (o messa in discussione) e intersessuale. Questi termini sono usati per descrivere l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona

11. Usato come termine generico per descrivere individui che non si identificano come etero. Utilizzato anche per descrivere persone che hanno un'identità di genere non normativa o come affiliazione politica.

Ci sono molti termini usati per comprendere sesso, genere, sessualità e identità. Si prega di notare che ogni persona che usa un termine lo fa in un modo unico.

Quando si legge questo glossario, bisogna tenere a mente che:

1) Le definizioni variano da comunità a comunità; non tutti i beneficiari LGBTQI+ saranno d'accordo con tutte queste definizioni, quindi vi preghiamo di fare riferimento ai termini che usano per descrivere se stessi;

2) Ci sono molti termini non inclusi in questo elenco; abbiamo cercato di mantenere l'elenco il più conciso e pertinente possibile;

3) I termini e le definizioni cambiano frequentemente.

Pansessuale: una persona che prova attrazione romantica e/o sessuale per persone di tutte le identità di genere. Queste persone spesso affermano che l'identità di genere di una persona non è un aspetto importante nel definire se proveranno attrazione verso quella persona. In alternativa,

possono usare il termine "cieco al genere", nel senso che sono "ciechi" quando si tratta di genere.⁴⁶

Asessuale: mancanza di (o basso livello di) attrazione sessuale per gli altri e/o mancanza di interesse o desiderio per il sesso o per i partner sessuali. L'asessualità è rappresentata da persone che non provano attrazione sessuale o che non hanno alcun desiderio di sesso o da coloro che sperimentano livelli bassi e solo dopo un periodo di tempo significativo, molti di questi hanno le proprie etichette di identità. Un altro termine usato all'interno della comunità asessuale è "asso", che significa qualcuno che è asessuale⁴⁷.

Etero - Eterosessuale: una persona che prova attrazione romantica e/o sessuale per persone del genere "altro". Il termine si basa sulla nozione che il genere è un binario, motivo per cui viene utilizzata la componente "etero".⁴⁸

Genere binario: la convinzione che esistano solo due generi: uomo e donna. Secondo questa teoria, non ci sono persone che si identificano con generi fluidi o non binari. Come modello, è principalmente un prodotto della civiltà occidentale. Altre civiltà utilizzano modelli più o meno diversi per categorizzare i generi. Sotto il termine generico binario di genere, è compreso anche il termine *Non binario*. Non binario è una persona transgender o di genere non conforme che non si identifica né come maschio né come femmina.⁴⁹

Ally: qualcuno che affronta l'eterosessismo, l'omofobia, la bifobia, la transfobia, il privilegio eterosessuale e di genere eterosessuale in se stesso e negli altri; una preoccupazione per il benessere delle persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali; e la convinzione che l'eterosessismo, l'omofobia, la bifobia e la transfobia siano questioni di giustizia sociale.⁵⁰

Intergender: una persona la cui identità di genere è tra generi o una combinazione di generi.

Cisgender: qualcuno la cui identità di genere è la stessa del genere che gli è stato assegnato alla nascita. Il termine è usato come l'opposto del termine Trans.

Stereotipo: una generalizzazione eccessivamente semplificata su un gruppo di persone senza riguardo alle loro differenze individuali. Alcuni stereotipi possono essere positivi; tuttavia, pos-

⁴⁶ Theofilopoulos Thanasis, Moudatsou Maria, Serafeim Irini, Farmakidis Kostas, Konstantellou Maria. (2018). National Chapter. Working with Victims of Anti-LGBT Hate Crimes: A Practical Handbook. Retrieved

from http://www.lgbthatecrime.eu/handbook/pdf/Working%20with%20Victims%20of%20Anti%20E2%80%93%20LGBT%20Hate%20Crimes_gr_2.pdf The above was under the implementation of the EU project: "Come Forward: Empowering and supporting victims of anti-lgbtqi hate crimes", that PRAKSIS was a partner, 01/12/2016-30/11/2018, Leader of the program: University of Brescia, Italy

⁴⁷ UCSF Transgender Care (2016). <https://transcare.ucsf.edu/guidelines/terminology>

⁴⁸ ESDY-NSPH, HMA, PRAKSIS, OLKE, EPAPSY, CMT Prooptiki Ltd., EFPC, EPSMB & N.K.U.A. (2018). The Participatory Approach for Raising Awareness and fighting Discrimination concerning Sexual and gender Orientation in the healthcare sector. Desk, quantitative and qualitative analysis report. The above was under the implementation of the EU project: PARADISO - Participatory approach for raising awareness and fighting discrimination against sexual and gender orientation in the health care sector, that PRAKSIS was a partner, 01/01/2018- 30/04/2019. Leader of the program: Former National School of public Health- Now University of West Attica), www.paradiso.gr

⁴⁹ Youth LGBT Community Athens(2018). <https://www.colouryouth.gr/en/terms/>

⁵⁰ Amnesty International (2015). https://www.amnestyusa.org/pdfs/AIUSA_Pride2015Glossary.pdf

sono avere un impatto negativo, semplicemente perché comportano ampie generalizzazioni che ignorano le realtà individuali⁵¹.

Transfobia: la paura o l'odio delle persone transgender o delle persone che non soddisfano le aspettative del ruolo di genere della società.⁵²

Transizione: per le persone transgender, questo si riferisce al processo per arrivare a riconoscere, accettare ed esprimere la propria identità di genere. Molto spesso, questo si riferisce al periodo in cui una persona apporta cambiamenti sociali, legali e/o medici, come cambiare i vestiti, il nome, la designazione del sesso e l'utilizzo di interventi medici. A volte indicato come processo di affermazione di genere⁵³. Inoltre, una persona trans o di genere diverso prende provvedimenti per sentirsi socialmente e/o fisicamente più allineata con il proprio genere. C'è una vasta gamma di modi in cui questo processo differisce tra le persone. Alcune persone possono cambiare il modo in cui interagiscono con gli altri e altri possono cambiare il loro aspetto o cercare assistenza medica per esprimere meglio il loro genere.⁵⁴

Espressione di genere: la manifestazione delle persone della loro identità di genere e quella percepita dagli altri.⁵⁵ Le caratteristiche fisiche, i comportamenti e la presentazione di un individuo che sono tradizionalmente legati alla mascolinità o alla femminilità, come: aspetto, abbigliamento, manierismi, modi di parlare e interazioni sociali.⁵⁶

4. RIFUGIATI E MIGRANTI LGBTQI+

La persecuzione delle persone a causa del loro orientamento sessuale e identità di genere non è un fenomeno nuovo. Negli ultimi anni il numero di richieste di asilo presentate da individui lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali (LGBTQI+) è aumentato ed è in continua crescita, molti rifugiati e richiedenti asilo subiscono discriminazioni, anche all'arrivo in Europa. Ciò ha richiesto una maggiore consapevolezza tra i decisori di esperienze specifiche dei richiedenti asilo LGBTQI+ e un approfondimento delle questioni giuridiche coinvolte⁵⁷. Gli individui LGBTQI+ spesso tengono segreti alcuni aspetti e talvolta gran parte della loro vita. Molti non avranno vissuto apertamente come LGBTQI+ nel loro paese di origine e alcuni potrebbero non aver avuto relazioni intime. Molti sopprimono il loro orientamento sessuale e/o identità di genere per evitare le gravi conseguenze della scoperta, compreso il rischio di incorrere in dure sanzioni penali, perquisizioni arbitrarie in casa, discriminazione, disapprovazione sociale o esclusione familiare⁵⁸.

⁵¹ Montclair State University (2015). <https://www.montclair.edu/lgbtq-center/lgbtq-resources/terminology/>

⁵² University of California San Francisco (UCSF) (<https://lgbt.ucsf.edu/glossary-terms>)

⁵³ National LGBT Health Education Center (Boston, June 2017) <https://www.lgbtqiahealtheducation.org/wp-content/uploads/2018/03/Glossary-2018-English-update-1.pdf>

⁵⁴ LGBTQI INCLUSIVE LANGUAGE GUIDE , <file:///C:/Users/m.molou/Downloads/LBGTIQ-Inclusive-Language-Guide.pdf>

⁵⁵ European Commission (2016). Trans and Intersex People – Discrimination on the Grounds Of Sex, Gender Identity and Gender Expression. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality.

⁵⁶ Montclair State University (2015). <https://www.montclair.edu/lgbtq-center/lgbtq-resources/terminology/>

⁵⁷ UNHCR (2016). <https://www.unhcr.org/uk/lgbti-claims.html>

⁵⁸ UNHCR (2012). <https://www.unhcr.org/509136ca9.pdf>

La popolazione migrante transgender è caratterizzata da bisogni specifici per la condizione stessa di essere un migrante o un rifugiato a seguito di discriminazione dell'identità sessuale che detengono una distinta richiesta di aiuto, meritevole di una risposta adeguata. Denota una doppia vulnerabilità, che si traduce in una doppia esposizione alle discriminazioni: quelle legate alle stigmatizzazioni migratorie o di richiesta di asilo e quelle legate alla propria identità sessuale. Queste discriminazioni possono essere perpetrate sia dalla comunità ospitante che da quella di altri richiedenti asilo e rifugiati⁵⁹.

È importante ricordare che esiste una crescente letteratura su come lavorare e proteggere le persone colpite.



5. ADESSO È IL VOSTRO TURNO: COMPITO 2⁶⁰

La seguente attività vi aiuterà a delimitare la differenza tra genere e sesso. Per ogni domanda, identificare se la differenza tra uomini e donne è basata sul sesso (biologico) o sul genere (una differenza costruita dalla società). Scegliete la risposta corretta.

QUIZ SUL GENERE

1. Le donne danno alla luce bambini, gli uomini no.

Sesso Genere

2. Le bambine sono gentili, i bambini sono duri.

Sesso Genere

3. I ragazzi ottengono risultati migliori in scienze e matematica; le ragazze fanno meglio nell'arte e nella letteratura.

Sesso Genere

4. Tra i lavoratori agricoli, le donne ricevono solo il 40-60% del salario maschile.

Sesso Genere

5. Le donne possono allattare i bambini, gli uomini possono allattare i bambini con il biberon.

Sesso Genere

6. Nell'Antico Egitto gli uomini stavano a casa e tessevano. Le donne gestivano gli affari di famiglia. Le donne hanno ereditato le proprietà e gli uomini no.

Sesso Genere

7. Le voci degli uomini cambiano durante la pubertà, quelle delle donne no.

Sesso Genere

⁵⁹ UNHCR, *Protecting Persons with Diverse Sexual Orientations and Gender Identities: A Global Report on UNHCR's Efforts to Protect Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex Asylum-Seekers and Refugees*, December 2015, available at: <https://www.refworld.org/docid/566140454.html>

⁶⁰ Exercise from UNFPA trainings <https://www.unfpa.org/>

8. In uno studio su 224 culture, ce n'erano 5 in cui gli uomini facevano tutta la cucina e 36 in cui le donne facevano tutta la costruzione della casa.

Sesso Genere

9. Secondo le statistiche delle Nazioni Unite, le donne svolgono il 67% del lavoro mondiale, ma i loro guadagni ammontano solo al 10% del reddito mondiale.

Sesso Genere

10. Secondo le statistiche dell'Unione Inter-Parlamentare, solo il 20% dei parlamentari nel mondo sono donne nonostante il fatto che le donne rappresentino circa il 50% della popolazione.

Sesso Genere



7. ADESSO È IL VOSTRO TURNO. COMPITO 3⁶¹

Questo è uno strumento diretto e può sembrare molto semplicistico per alcuni di voi. È utile aiutare a rimanere consapevoli dei presupposti che gli altri possono portare e che potremmo dover affrontare o sfidare di volta in volta. Per alcuni potrebbe essere la prima volta che hanno dovuto pensare ad alcune di queste idee, o vi sono state presentate in modo sistematico. Il modo in cui reagite alle affermazioni vi aiuterà a vedere dove sono affondate le idee/ problematiche e forse su cosa potreste dover cambiare o contrastare. Questa attività non ha delle risposte corrette o sbagliate.

Rispondete alle seguenti affermazioni con Vero o Falso.

1. Mi sento a mio agio con le persone queer, a meno che non ostentano il loro stile di vita.
2. Mi sentirei a disagio se scoprissi che mio figlio adulto si sente in realtà una donna.
3. Gli insegnanti LGBTQ non dovrebbero essere "esclusi" dai loro studenti a scuola.
4. Mi turberebbe scoprire che il mio dottore è un uomo lesbico/gay.
5. Mi sentirei a disagio nel sapere che l'insegnante maschio di mio figlio è gay.
6. Mi sentirei a disagio nel vedere una persona che presumevo essere trans (TS o TG) nello stesso bagno pubblico in cui mi trovavo.
7. Mi sentirei a disagio nel sapere che il mio vicino è un transessuale.
8. Sarei turbato se scoprissi che al marito di mia sorella piace vestirsi con abiti femminili.
9. Sarei insultato se qualcuno mi scambiasse per una persona gay, bisessuale o lesbica.
10. Sarei sorpreso di incontrare una lesbica musulmana che indossa un hijab.

⁶¹ Rainbow Health Network training exercise <http://www.rainbowhealthnetwork.ca/>

11. Mi va bene il matrimonio tra persone dello stesso sesso, ma mi dà fastidio che le coppie queer possano adottare.
12. Sarei confuso se vedessi un mio amico queer (LGB) con un partner eterosessuale.
13. Sarei molto turbato se vedessi l'assistente diurno di mio figlio baciare il suo partner dello stesso sesso prima del lavoro.
14. Mi sentirei a disagio nel vedere due lesbiche/gay che si tengono per mano nella mia palestra.
15. Mi sento indignato per il fatto che la *Chirurgia di Riassegnazione Sessuale* sia coperta dall'OHIP (Office of Health Insurance Programs).
16. Sarei sconvolto se mio figlio mi dicesse che è lesbica, gay o bisessuale.
17. Mi sentirei offeso se qualcuno mi scambiasse per una persona trans.
18. Mi sento a disagio se il mio collega divulga informazioni sulla sua relazione omosessuale.
19. Mi sento scandalizzato quando un collega mi invita ad andare alla sfilata del Pride con i suoi amici.
20. Sarei sorpreso di incontrare una persona trans nera o lesbica.
21. Ci si aspetterebbe che anche un bambino cresciuto da genitori LGBTQI+ sia queer.
22. Sarei sconvolto nello scoprire che mio figlio sta imparando le identità/comunità/famiglie LGBTQI+ come parte del curriculum scolastico.
23. Mi sentirei a disagio se sapessi che la mia chiesa, tempio o altro gruppo religioso accoglie le persone con identità LGBTI.
24. Sarei arrabbiato se mio figlio portasse a casa un amico apertamente gay/lesbica/bisessuale.
25. Non mi aspetterei che un uomo che usa una sedia a rotelle sia gay.
26. Mi sentirei a disagio se qualcuno dello stesso sesso esprimesse un interesse romantico per me.
27. Se vedessi due donne che comunicano nella lingua dei segni, sarei sorpreso di apprendere che sono lesbiche.
28. Mi sentirei a mio agio a lavorare con clienti/pazienti che si identificano come LGBTQI+.
29. Mi sento informato sulle questioni LGBTQI+ in quanto riguardano la mia area di lavoro.
30. Mi arrabbio e parlo se qualcuno racconta una barzelletta sull'omofobia.

31. Mi dà fastidio quando la gente dice "È così gay!"
32. Faccio/ho fatto ricerche su questioni LGBTQI+ per istruirmi.
33. Uso un linguaggio neutro rispetto al genere per descrivere il mio partner sessuale/stato relazionale, ad es. partner contro moglie/fidanzato, ecc
34. Mi sento a mio agio a lavorare con colleghi di ogni orientamento sessuale e identità di genere.
35. Incoraggio l'educazione sull'orientamento sessuale e l'identità di genere nel mio posto di lavoro.

8. RISPOSTE

Per il compito 1

- | | |
|-----------|------------|
| 1. Sesso | 6. Genere |
| 2. Genere | 7. Sesso |
| 3. Genere | 8. Genere |
| 4. Genere | 9. Genere |
| 5. Sesso | 10. Genere |

Per il compito 2

- | | |
|------|------|
| a.5 | g.11 |
| b. 9 | h.3 |
| c.1 | i.6 |
| d.10 | j. 8 |
| e.2 | k.7 |
| f.4 | |

CAPITOLO 5: STRUMENTO D' IMPIEGO PER L'IMPRENDITORIALITÀ

1. BREVE INTRODUZIONE

Considerando che il progetto E4I si concentra sull'inclusione sociale e lavorativa dei MNAR, una buona pratica è stata quella di integrare lo strumento dell'imprenditorialità nel MOOC. In particolare, lo strumento dell'imprenditorialità NON È AFFATTO COLLEGATO e non è stato scelto in relazione ai capitoli precedenti.

È un altro capitolo dedicato all'imprenditorialità e lo consideriamo un ottimo strumento da utilizzare anche per i MNAR e per qualsiasi altra persona interessata a utilizzarlo a proprio vantaggio. I professionisti che aiutano i MNAR a integrarsi nel mercato del lavoro possono utilizzare questo questionario insieme ai beneficiari. L'obiettivo è identificare i punti di forza e i talenti personali.



2. ORA TOCCA A VOI: QUESTIONARIO DEI TALENTI

Il seguente questionario contiene 68 affermazioni che si riferiscono a 34 talenti.

Queste affermazioni hanno lo scopo di aiutarti a identificare i tuoi talenti, che sono definiti come "il modo naturale e ripetitivo di pensare, sentire o comportarsi" e appartengono a quattro categorie: Relazioni, Influenza, Motivazione e Modo di pensare.

Questi talenti potrebbero non essere ancora i tuoi punti di forza, ma conoscerli ti consentirà di realizzare ciò che stai facendo in modo naturale e in quali aree hai il potenziale per crescere di più, in modo da avere benefici sia personali che professionali.

Non ci sono risposte corrette o sbagliate. Seleziona spontaneamente la risposta che più ti esprime.

La compilazione del questionario richiede circa 15 minuti.

1. « Ispiro le persone perché posso descrivere le mie idee in modo molto vivido con immagini ed esempi. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

2. «Posso vedere il mondo attraverso gli occhi degli altri e condividere il loro punto di vista, anche se non sono d'accordo. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

3. «Cerco di trovare un terreno comune per essere d'accordo con persone che hanno opinioni diverse dalle mie per evitare conflitti. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

4. « Quando lavoro in gruppo, faccio tutto il possibile affinché nessuno si senta isolato. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

5. « Sono affascinato dall'unicità delle persone e mi concentro su di essa. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

6. « Provo grande piacere e forza quando sono con persone che conosco bene. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

7. «Mantengo sempre le promesse che faccio agli altri e a me stesso. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

8. «Quando mi pongo un obiettivo, voglio che gli altri lo accettino. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

9. «Un successo è importante per me, solo se ricevo la migliore valutazione da tutti gli altri coinvolti o in parte in questa situazione. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

10. « Una persona è in continua evoluzione e ha molte possibilità di sviluppo personale e professionale. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

11. «Mi emoziono quando trasformo qualcosa di potente in qualcosa di meraviglioso (es. un mio talento in un punto forte), nonostante il grande sforzo che devo fare. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

12. «Lodo generosamente gli altri; Sorrido velocemente e spesso e vedo sempre il lato bello della vita. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

13. « Mi piace incontrare nuove persone, iniziare una conversazione e coltivare una relazione con loro»

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

14. « Ho bisogno di fissare degli obiettivi e raggiungerli per sentirmi bene con me stesso. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

15. «Preferirei realizzare le mie idee piuttosto che discuterle senza farle funzionare. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

16. «Rispondo volentieri ed efficacemente alle esigenze improvvise che possono esistere in una situazione, anche se ciò potrebbe distrarmi dal mio programma o dai miei piani. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

17. «Ho valori fondamentali che non cambiano e li servo in ogni situazione o evento della mia vita. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

18. «Ho bisogno che la mia vita (il mio ambiente) sia prevedibile, organizzata e in ordine, in modo da poter sentire di avere il controllo. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

19. «Ho bisogno di avere un obiettivo chiaro che fungerà da bussola per le mie decisioni e azioni. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

20. « Ho la capacità di gestire efficacemente un problema o una sfida che devo affrontare. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

21. « Quando necessario, mi assumo il rischio e affronto le sfide per raggiungere i miei obiettivi. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

22. «In una situazione o evento, voglio che gli altri riconoscano i miei punti di forza e il mio contributo ai risultati positivi. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

23. « Prendo una decisione solo dopo aver raccolto e valutato tutti i dati e le informazioni di cui ho bisogno. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

24. «Voglio sempre trovare il modo migliore e più efficace per portare a termine un impegno che ho assunto. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

25. «Credo che tutti gli eventi e le situazioni della vita accadano per una ragione e siano collegati tra loro. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

26. «Capisco cosa sta succedendo nel presente guardando e analizzando situazioni simili passate. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

27. « Opero sempre su un piano in modo da poter prevedere e affrontare qualcosa che potrebbe andare storto. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

28. « Tratto tutte le persone come uguali indipendentemente da chi siano (occupazione, condizione sociale e situazione economica). »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

29. «Mi ispiro alle opportunità e alle prospettive del futuro e le guardo con ottimismo. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

30. « Mi emoziono quando scopro nuovi modi per spiegare una sfida che sto affrontando, non importa quanto sia difficile o senza precedenti. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

31. «Conservo la mia lucidità spirituale e soddisfo la mia curiosità raccogliendo informazioni su un argomento che mi interessa. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

32. «Mi piace il tempo quando sono solo perché mi dà l'opportunità di pensare alla mia vita o a un problema che mi riguarda. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

33. « Mi emoziono quando imparo qualcosa di nuovo indipendentemente dall'argomento. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

34. «Posso dire come i dati si relazionano tra loro in una situazione e penso sempre a scenari e possibilità alternativi prima di prendere una decisione. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

35. «Ci sono momenti in cui sento di meritare un po' di riposo anche se non ho assolto a un impegno che mi sono preso. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

36. «Credo che il valore di un uomo si possa vedere anche se non segue regole e istruzioni chiare. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

37. «Riesco a gestire l'incertezza in una situazione che sto affrontando (ad esempio quando non ho tutte le informazioni di cui ho bisogno). »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

38. «Prima di realizzare la mia idea, voglio prima raccogliere e valutare tutte le informazioni di cui penso di aver bisogno. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

39. « C'è la possibilità che partecipi a una competizione, non perché voglio necessariamente vincere, ma perché penso che sia importante fare uno sforzo. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

40. «Ricevo la stessa soddisfazione da tutti i compiti che assumo, non importa quanto siano importanti (per me o per gli altri, per il raggiungimento di un obiettivo o per il risultato desiderato). »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

41. «Non mi considero parte della comunità globale o del mondo. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

42. «Di solito insisto sul mio punto di vista. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

43. « Raramente mi sento orgoglioso di una mia impresa o successo positivo. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

44. « Di solito mi fido più della mia intuizione che dei fatti di una situazione perché penso che mi aiuti a capirla meglio prima di prendere una decisione in relazione ad essa. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

45. «Mi concentro di più sul presente e raramente sogno o pianifico il futuro. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

46. «Non conservo nulla (es. un oggetto o un'informazione) se non so che potrebbe essere utile in futuro. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

47. « Raramente mi piace imparare qualcosa di nuovo quando non vedo come sarà utile per un certo risultato che voglio ottenere. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

48. «Non cambio i miei piani, nemmeno in emergenze che non avevo previsto. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

49. « Trovo più efficace gestire un ostacolo in una situazione quando e come si presenta, invece di programmare e pianificare in anticipo cosa farò se si verifica. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

50. « Quando non riesco a portare a termine un obbligo che ho preso; Mi scuso e ho la capacità di trovare scuse ragionevoli»

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

51. « Raramente riesco a ottenere il controllo in una situazione (ad es. personale o professionale) che devo affrontare. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

52. «Credo di poter fiorire professionalmente se miglioro i miei punti deboli. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

53. «Sono attratto da una persona (ad esempio per discutere o passare del tempo con lui) che conosco già più di un estraneo. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

54. «Raramente sono soddisfatto se vedo un leggero cambiamento in me stesso o in qualcun altro, e mi aspetto sempre di vedere un grande miglioramento per sentirmi soddisfatto. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

55. «Non ritengo tutte le persone ugualmente importanti (ad es. le valuto in base alla loro posizione sociale, qualifica professionale, importanza del loro lavoro, ecc.). »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

56. «L'intimità in una relazione mi mette a disagio e voglio mantenere le distanze dalle altre persone. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

57. «Raramente sento di poter essere più saggio sul futuro analizzando il passato. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

58. «Non credo che mi faccia bene dedicare del tempo a scoprire un'idea che spieghi una situazione o un evento. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

59. «Preferisco discutere le mie idee, domande o preoccupazioni con gli altri piuttosto che pensarci io stesso. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

60. « Raramente penso all'impatto dei miei piani o delle mie azioni sul risultato che voglio raggiungere. »

Totalmente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

61. « Valuto sempre una situazione che sto affrontando e ridefinisco le mie priorità in modo da poter raggiungere i miei obiettivi. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

62. « Non ho bisogno di un programma, o di scadenze specifiche, per attuare il mio piano. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

63. « Ho la capacità di risolvere efficacemente un problema che mi è familiare. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

64. « Raramente attiro e trattengo l'attenzione e l'interesse degli altri quando parlo. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

65. « Sono influenzato dalle opinioni e dagli argomenti avanzati da qualcun altro e cambio facilmente idea. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

66. « Ho già pensato e pianificato quello che voglio ottenere tra cinque anni. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

67. « Raramente capisco e comprendo i bisogni di qualcun altro. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

68. « Sono dell'opinione che procedure chiare siano più importanti per una squadra efficace dei punti di forza dei membri che costituiscono la squadra. »

Completamente d'accordo = 5 D'accordo = 4 Neutrale = 3 In disaccordo = 2 Molto in disaccordo = 1

3 RISPOSTE

Le seguenti 68 affermazioni si riferiscono a 34 talenti imprenditoriali, che appartengono a quattro categorie:

1. Relazioni, 2. Influenza, 3. Motivazione, 4. Modo di pensare

Annotate il punteggio per ciascuno dei vostri talenti, aggiungendo le vostre risposte su ciascuna categoria (ad es. per Comunicazione aggiungete le affermazioni 1 e 64). Quindi potete vedere la descrizione dei talenti.

	TALENTO	PUNTEGGIO
NO	RELAZIONI – Lavorare con gli altri	

1.	Comunicazione (1+ 64)	
2.	Empatia (2+ 67)	
3.	Armonia (3+ 42)	
4.	Inclusione (4+ 55)	
5.	Individualità (5+68)	
6.	Coltivazione della relazione (6+ 56)	
7.	Responsabilità (7+ 50)	
	INFLUENZA- Comportamento desiderato	
8.	Controllo (8+ 51)	
9.	Competitività (9+ 39)	
10.	Sviluppo degli Altri (10+ 54)	
11.	Empowerment (11+ 52)	
12.	Positività (12+ 43)	
13.	Costruire nuove relazioni (13+ 53)	
	MOTIVAZIONE- Risultati desiderati	
14.	Efficacia (14+ 35)	
15.	Motivazione (15+ 38)	
16.	Adattabilità (16+ 66)	
17.	Fede nel successo (17+ 61)	
18.	Disciplina (18+ 62)	
19.	Focusing (19+ 37)	
20.	Problem Solving (20+ 63)	
21.	Fiducia in sè stessi (21+ 65)	
22.	Essere significativo (22+ 40)	
	MODO DI PENSARE - Prestazioni efficienti (più intelligenti)	
23.	Abilità di analisi (23+ 44)	
24.	Flessibilità (24+ 48)	
25.	Correlazione (25+ 41)	
26.	Flashback (26+ 57)	
27.	Lungimiranza (27+ 49)	
28.	Consistenza (28 + 36)	
29.	Visione per il futuro (29 + 45)	
30.	Pensiero astratto (30 + 58)	
31.	Collezione (31+ 46)	
32.	Contemplazione (32+ 59)	
33.	Amore per il sapere (33+ 47)	
34.	Pensiero strategico (34+ 60)	

RELAZIONI Lavorare con gli altri	<p>I talenti nella categoria <i>relazioni</i> spiegano come lavorate con altre persone. Spiegano di chi vi fidate, con chi costruite relazioni, con chi siete in conflitto e chi ignorate. Vi interessa conoscere nuove persone o vi trovate a vostro agio solo con i vostri amici e conoscenti? Vi fidate facilmente degli altri o credete che la fiducia dovrebbe essere guadagnata?</p> <p>Se avete talento in:</p>
1. Comunicazione	In generale, è facile per voi esprimere i vostri pensieri attraverso il discorso parlato o scritto. Siete dei buoni interlocutori e presentatori e ispirate gli altri quando parlate.
2. Empatia	Comprendete i sentimenti degli altri e potete immaginarvi al loro posto. Questo non significa che condividete gli stessi sentimenti.
3. Armonia	State cercando l'unanimità. Non vi piacciono i conflitti e volete trovare e coltivare un terreno comune per essere d'accordo con un'altra persona.
4. Inclusione	Accettate gli altri. Siete consapevoli quando qualcuno può sentirsi tagliato fuori e state cercando di integrarlo nel gruppo.
5. Individualità	Siete interessati alle caratteristiche uniche che ha una persona. Avete il dono di coltivare una cooperazione produttiva tra persone diverse.
6. Coltivazione della relazione	Traete piacere dalle relazioni con altre persone e grande soddisfazione quando lavorate con gli amici per raggiungere un obiettivo.
7. Responsabilità	Mantenete le vostre promesse e vi impegnate in ciò che dite che farete. Avete valori fermi come l'onestà e la lealtà.

INFLUENZA- Comportamenti desiderati	<p>TalentI nella categoria <i>influenza</i> spiegano come influenzate gli altri, se vi piace avere il controllo di una situazione o se volete far sentire gli altri a loro agio in una situazione. Nelle vostre relazioni interpersonali siete competitivo o sentite il bisogno di aiutare gli altri a crescere?</p> <p>Se avete talento in:</p>
8. Controllo	Avete una presenza. Potete prendere il controllo di una situazione e prendere decisioni efficaci quando necessario.
9. Competitività	Misurate le vostre prestazioni rispetto a quelle degli altri. Cercate sempre di vincere e di vincere il primo posto in un concorso.
10. Sviluppo degli altri	Riconoscete e coltivate il potenziale degli altri. Potete identificare i segni del più piccolo miglioramento e trarre soddisfazione da questo miglioramento.
11. Empowerment	Vi concentrate sui punti di forza perché ritenete che questo sia il modo per ottenere il massimo delle prestazioni di squadra e personali. Volete trasformare qualcosa di forte in qualcosa di perfetto.
12. Positività	Il vostro entusiasmo è contagioso. Potete entusiasmare gli altri per un'idea che volete implementare.
13. Costruire relazioni	È una sfida per voi incontrare nuove persone e conquistarle. Ottenete soddisfazione quando "rompete il ghiaccio" e iniziate una relazione con un'altra persona.

MOTIVAZIONE- Risultati desiderati	Talenti nella categoria <i>motivazione</i> spiegano perché lavorate sodo. Spiegano perché vi alzate dal letto ogni giorno, perché volete impegnarvi ancora di più. Siete motivati dal desiderio di distinguervi. Volete che gli altri vi considerino competente o volete essere accettato? Se avete talento in:
14. Efficacia	Avete una grande resistenza e lavorate sodo. Ottenete molte soddisfazioni quando siete impegnati e produttivi.
15. Motivazione	Avete la capacità di implementare le idee, di metterle in pratica. Traete motivazione dai vostri pensieri, sentimenti o decisioni.
16. Adattabilità	Preferite seguire “l’andamento delle cose”. Avete la tendenza a pensare solo al presente, accettate le situazioni mentre accadono e scoprite il futuro un giorno alla volta.
17. Fiducia nel raggiungimento	Avete determinati valori che non cambiano. Create un obiettivo specifico per la vostra vita attraverso questi valori.
18. Disciplina	Vi piacciono la routine e la struttura. Tenete tutto in ordine e questo rappresenta il vostro modo di vivere.
19. Focus	Potete impostare una rotta, seguirla e apportare le modifiche necessarie per rimanere su di essa. Fissate le priorità e quindi implementate le azioni appropriate verso il vostro obiettivo.
20. Problem Solving	Avete la capacità di risolvere i problemi, anche quelli che si verificano per la prima volta. Potete scoprire cosa c’è che non va e affrontarlo con successo.
21. Fiducia in sè stessi	Avete fiducia nella vostra capacità di gestire la vostra vita. Avete una bussola interna che ti darà la sensazione che le vostre decisioni siano giuste.
22. Essere significativo	Volete avere un grande impatto. Siete indipendente e scegliete compiti, o progetti, in base all’influenza che avranno sul mondo e sugli altri intorno a voi.

MODO DI PENSARE - Prestazioni efficienti (più intelligenti)	I talenti nella categoria <i>modo di pensare</i> spiegano cosa vi fa lavorare in modo più intelligente. Spiegano come pensate, come valutate le alternative a vostra disposizione, come prendete decisioni. Avete la capacità di concentrarvi o preferite lasciare aperte le vostre opzioni? Siete disciplinato o vi piacciono le sorprese? Avete un pensiero pratico o pensate in modo strategico e valutate scenari alternativi? Se avete talento in:
23. Capacità di analisi	State cercando le cause di un evento. Avete la capacità di pensare a tutti i fattori che possono influenzare una situazione.
24. Flessibilità	Potete organizzare, ma avete anche la flessibilità che completa questa capacità. Vi piace abbinare tutte le risorse a vostra disposizione per la massima produttività.
25. Correlazione	Pensate che tutte le cose siano collegate. Credete che le coincidenze siano poche e che per ogni evento ci sia una causa.

26. Flashback	Vi piace pensare al passato. Comprendete il presente indagando sulla vostra storia.
27. Lungimiranza	Siete caratterizzati dall'attenzione con cui prendete decisioni e fate delle scelte. Vi aspettate ostacoli e siete preparato in anticipo per loro.
28. Consistenza	Siete consapevoli della necessità di trattare le persone da pari a pari. Cercate di trattare tutti con coerenza, stabilendo aspettative chiare e mantenendole.
29. Visione per il futuro	Siete ispirati dal futuro e da tutto ciò che potrebbe accadere. Ispirate gli altri con la vostra visione del futuro.
30. Pensiero astratto	Le vostre idee vi emozionano. Avete la capacità di scoprire correlazioni tra situazioni ed eventi apparentemente non collegati.
31. Amore per le collezioni	Avete la necessità di raccogliere e archiviare. Potete raccogliere informazioni, idee, storie, persino relazioni.
32. Contemplazione	Siete caratterizzati da indole spirituale. Riflettete molto e apprezzate le discussioni spirituali.
33. Amore per il sapere	Avete tanta voglia di imparare e volete migliorarvi costantemente. Ciò che vi entusiasma è il processo di apprendimento nonostante il vostro risultato.
34. Pensiero strategico	Create modi alternativi per fare progressi verso il vostro obiettivo. In una situazione/evento che si verifica, è possibile riconoscere rapidamente gli argomenti e i modelli pertinenti.

TEST DI AUTOVALUTAZIONE

DOMANDE

1. Descrivi con le tue parole cosa significa inclusione sociale?
2. Quali sono i fattori più importanti che i professionisti devono prendere in considerazione quando sono coinvolti nelle procedure di integrazione dei MNAR?
3. Si prega di nominare almeno cinque (5) termini utilizzati sotto il termine generico LGBTQI+ e descriverne il significato.
4. Quando hai a che fare con un sopravvissut* a GBV quali sono, secondo te, i primi passi e la serie di domande che devi fare?
5. Descrivi almeno tre (3) motivi per cui si verifica GBV?
6. Indica cinque (5) cose "da non fare" che i professionisti devono tenere a mente quando si tratta di sopravvissut* a GBV

RISPOSTE

1. Si guardi capitolo 1 (1.1, 1.2)
2. Si guardi capitolo 1 (1.2, 1.3)
3. Si guardi capitolo 3 (3.2)
4. Si guardi capitolo 2 (2.3)
5. Si guardi capitolo 2 (2.2)
6. Si guardi capitolo 2 (2.4)