

Spunti di discussione



Consentiamo a chi insegna di prendere coscienza delle sfide reali affrontate dalle persone LGBTQIA+ e aiutiamo a definizione gli obiettivi di apprendimento personali per migliorare l'inclusione.

Lo scopo di questo strumento è fornire alcuni punti di discussione per promuovere il progresso strutturale a favore della diversità.

Lo strumento identifica anche una serie di possibili reazioni negative o scettiche e alcuni suggerimenti per affrontarle.

Infine, il documento elenca alcune leggi e politiche nazionali che possono essere utili per promuovere la diversità nelle istituzioni educative.



**Cofinanziato
dall'Unione europea**



SPUNTI DI DISCUSSIONE

Una raccolta di idee per promuovere il progresso strutturale



1. COME APRIRE IL DIBATTITO

Come puoi aprire il dibattito nel tuo istituto scolastico per promuovere il rispetto per la diversità, la lotta contro la discriminazione e un approccio intersezionale?

Possiamo convincere le persone che lavorano con noi a impegnarsi nello sviluppo di nuove politiche, programmi e pratiche incoraggiandole con un approccio positivo, proattivo e coinvolgente. Possiamo partire dalle nostre riflessioni, da episodi accaduti nella nostra comunità scolastica o dalla semplice prospettiva di migliorare il nostro istituto scolastico.

Ecco alcune proposte per aprire il dibattito!

1.1 "Ho notato che il nostro piano di studi non rappresenta le identità LGBTQIA+. Penso che sarebbe utile se i nostri corsi riflettessero di più le diversità individuali e consentissero a ogni persona di sentirsi incluse. Come possiamo colmare questa lacuna?".





1.2 "Sono orgogliosa che la nostra scuola abbia delle linee guida molto efficaci contro le forme più visibili di bullismo, ma penso che possiamo fare di meglio. Perché non affrontiamo anche le microaggressioni e non utilizziamo un linguaggio inclusivo? Ad esempio, ho notato che i nostri moduli ufficiali non tengono conto delle persone in transizione o che hanno un'identità non binaria...".

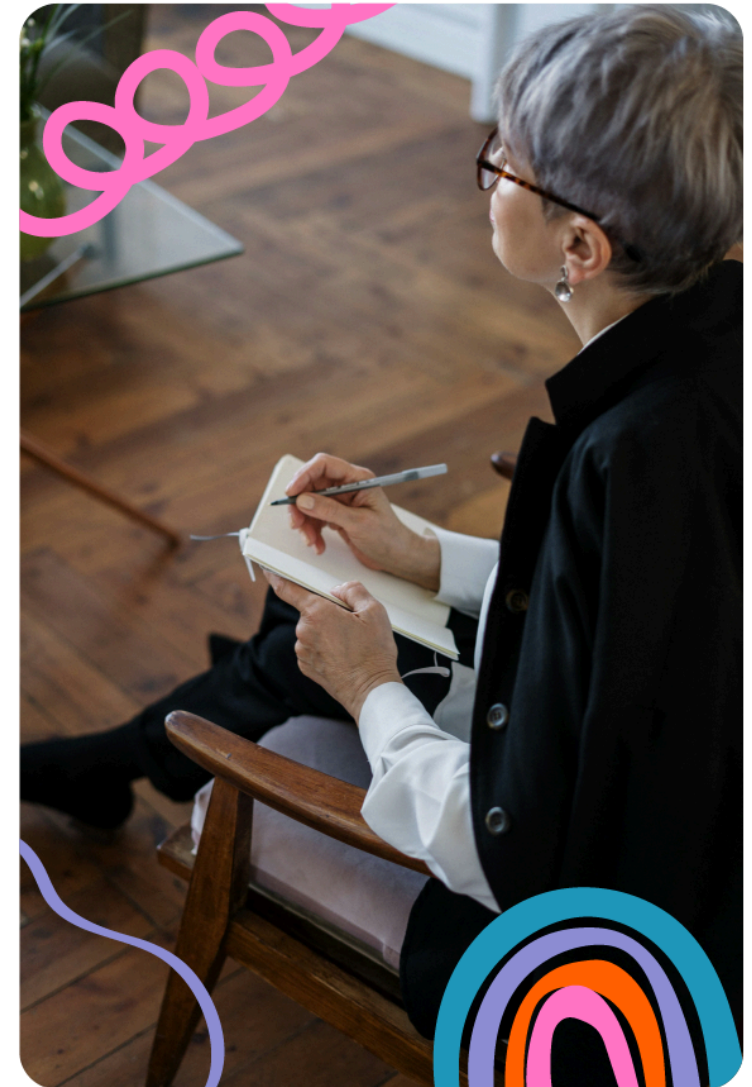
1.3 "Fino a poco tempo fa non avevo prestato molta attenzione alle questioni relative alla diversità sessuale. Ho iniziato a informarmi e ho capito che si tratta di questioni molto importanti nel nostro lavoro. Perché non organizziamo sessioni di formazione per il personale docente e amministrativo?".

1.4 "Come sapete, uno studente ha dichiarato di essere transgender e ha chiesto alla scuola di essere più efficace. Penso che la sua richiesta sia molto giusta: dobbiamo offrire un ambiente sicuro, accogliente e rispettoso dell'identità di ogni persona. Come possiamo garantire l'uguaglianza nella nostra scuola? Quali cambiamenti sono necessari?".

1.5 "La salute mentale di chi frequenta la nostra scuola è molto importante. Possiamo offrire un servizio di supporto psicologico direttamente o, se ciò non fosse possibile, possiamo indirizzare le e gli studenti a un servizio esterno? Abbiamo la sicurezza che la psicologa di riferimento sia in grado di dare supporto anche a persone queer?".

1.6 "Uno studente si è lamentato del fatto che la nostra scuola supporti le persone queer, affermando che queste politiche scolastiche sono in conflitto con la sua cultura e le sue convinzioni religiose. Secondo me, è importante sviluppare meglio il nostro approccio interculturale per consentire una relazione positiva tra persone con identità diverse. Potremmo anche contattare alcune associazioni che si occupano di queste problematiche in modo intersezionale: cosa ne pensate?".

1.7 "Una studentessa mi ha detto che è stata insultata perché è lesbica, ma ritiene che la nostra istituzione non farebbe nulla per supportarla. Penso che questo sia un problema molto serio: dobbiamo prendere una posizione chiara a favore della sicurezza, del benessere e dell'inclusione di ogni persona. È tempo di sviluppare politiche più esplicite e fornire linee guida chiare contro la discriminazione e sulla segnalazione di comportamenti inappropriati. Non è vero?".





1.8 "Un'associazione LGBTQIA+ nella nostra città propone un'iniziativa molto interessante. Secondo me, dovremmo accettare la loro proposta. Infatti, potrebbe essere una grande opportunità per discutere con loro e sviluppare nuove politiche inclusive!"

1.9 "Colleghi e colleghe, sento il bisogno di dirvi che sono gay. Ve lo dico per vivere più serenamente nel nostro posto di lavoro, ma anche perché penso che chi frequenta la nostra scuola debba sapere che le persone queer qui sono benvenute. E spero che svilupperemo politiche inclusive che consentano a insegnanti queer o appartenenti a minoranze etniche o culturali, di poter lavorare in questa istituzione senza ulteriori pressioni".

1.10 "Abbiamo scritto le linee guida per l'inclusione nella nostra istituzione 5 anni fa. Secondo me, è tempo di rivederle, coinvolgendo anche le e gli studenti. Dovremmo migliorare costantemente le nostre pratiche e rimanere un modello per la nostra comunità!"

2. ...E SE C'È SCETTICISMO?

Non sempre tutto funziona alla perfezione subito, lo sappiamo! Anche nel tuo istituto scolastico, alcune persone potrebbero essere scettiche o ostili nei confronti della diversità, della lotta alla discriminazione e di un approccio intersezionale, spesso perché condividono e diffondono idee sbagliate e incomprensioni comuni.

Come puoi rispondere a queste osservazioni ostili o scettiche e ribadire l'importanza di rendere i nostri ambienti di studio e di lavoro più inclusivi?

Abbiamo raccolto le obiezioni più comuni e ora ti suggeriamo alcune risposte per contrastarle in modo efficace e sicuro!

2.1 *"Non credo che le scuole debbano affrontare questi problemi: il nostro compito è insegnare le nostre materie!"*

Affrontare la discriminazione è una parte importante del nostro lavoro. Creare un ambiente socio-emotivo positivo è essenziale per un buon apprendimento: nessuno può imparare correttamente senza sentirsi al sicuro e felice.





2.2 "Vuoi spingere le tue posizioni ideologiche, ma il nostro compito è educare, non fare politica!".

Mi dispiace per la tua reazione. Il mio obiettivo è semplicemente creare un ambiente educativo inclusivo per tutte le persone. Penso che garantire il benessere e il rispetto di chi studia sia un valore fondamentale per un istituto scolastico. Quali vantaggi ci sarebbero nel far sentire emarginate alcune persone?

2.3 "Mi sembra sbagliato immaginare politiche specifiche per alcune persone o per alcune situazioni... Perché dovremmo prestare attenzione ad alcuni e non a tutti in generale?".

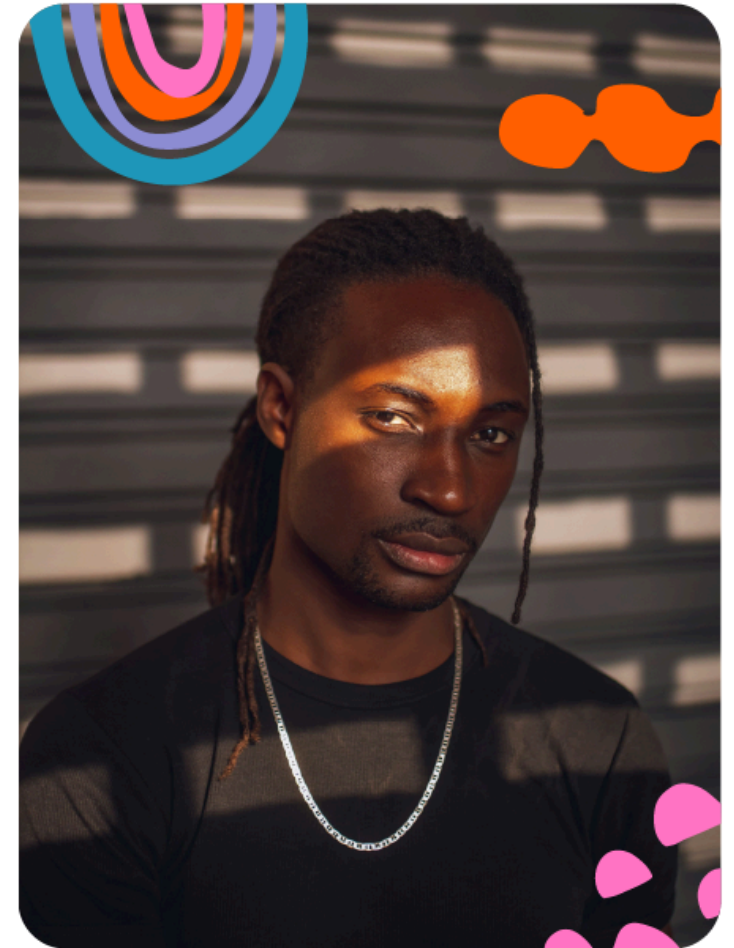
Sono d'accordo che il nostro obiettivo dovrebbe essere quello di costruire un ambiente inclusivo per ogni persona in generale, ma è importante ricordare che siamo in una società che crea differenze e discriminazioni e dove l'uguaglianza e l'equità non si generano da sole. Ecco perché dovremmo agire in modo proattivo per il bene di ogni persona: se aumentiamo il coinvolgimento di chi subisce l'emarginazione, combattiamo il bullismo e creiamo un clima inclusivo, ne trarrà beneficio chiunque!

2.4 "Nessuno ha mai fatto coming out come persona queer nella nostra scuola: vuoi risolvere un problema che qui non esiste!"

Non possiamo dare per scontato che tutte le persone che non fanno coming out in quanto persone queer siano cisgender ed eterosessuali. Al contrario, il fatto che nessuno abbia fatto coming out come persona queer potrebbe essere un segno che nella nostra scuola è difficile esprimere la propria identità sessuale in modo pacifico e sicuro.

2.5 "Il nostro collega è apertamente bisessuale e dice di non aver mai subito discriminazioni nel nostro istituto: non abbiamo bisogno di politiche contro un problema che fortunatamente qui non abbiamo!"

A mio parere, non possiamo trarre conclusioni generali dalle esperienze di una singola persona. Tuttavia, può essere vero che non ci sono mai state discriminazioni nella nostra istituzione, ma credo che sia importante avere un approccio proattivo: è meglio prevenire le discriminazioni e promuovere l'inclusione piuttosto che aspettare che sorgano problemi e cercare di risolverli in seguito.





2.6 "Se iniziamo a implementare politiche contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità e l'espressione di genere, allora dovremmo farlo anche contro l'abilismo o il razzismo! Che casino!"

Secondo me, questo è esattamente ciò che dovremmo fare: dovremmo combattere contro il fatto che le persone sono ingiustamente discriminate, non solo contro forme specifiche di discriminazione. Un approccio intersezionale ci aiuterà ad affrontare in modo più ampio e più profondo tutte le diverse forme di discriminazione e le loro connessioni. Inoltre, coprire tutte le forme di discriminazione aiuterà le persone a provare empatia e a essere solidali le une con le altre.

2.7 "Non sono contro le politiche di inclusione delle persone LGBTQIA+, ma rischiano di sottrarre risorse e attenzione ad altre forme di discriminazione, che secondo me sono più diffuse, come il sessismo o il classismo".

La lotta contro le diverse forme di discriminazione non è una competizione, al contrario! Diverse politiche di inclusione si rafforzano a vicenda, perché creano un ambiente in cui la discriminazione stessa non è accettata. Inoltre, un approccio intersezionale ci aiuterà a riconoscere e affrontare le forme di emarginazione che nascono da diverse forme di pregiudizio e odio.

2.8 "Nella nostra scuola ci sono persone con background culturali e religiosi molto diversi. Molte persone hanno posizioni conservatrici e potrebbero sentirsi a disagio nell'affrontare questi problemi".

Non chiediamo a nessuno di cambiare le proprie posizioni, ma solo di rispettare l'identità delle altre persone. Se ci saranno lamentele, dovremmo spiegare che la nostra scuola è aperta a tutte le forme di diversità: in un ambiente che rispetta ogni persona, ogni persona è rispettata, anche coloro che si lamentano.





3. A CACCIA DI RISORSE!

Sapevi che ci sono leggi e politiche nazionali che possono aiutarti a promuovere il rispetto per la diversità, combattere la discriminazione e sviluppare un approccio intersezionale nella tua scuola?

Ecco alcuni strumenti e suggerimenti importanti!

In Italia, la Costituzione, alcune disposizioni legislative e numerose decisioni giudiziarie garantiscono l'uguaglianza di tutte le persone, indipendentemente dalla loro identità sessuale.

L'[articolo 3 della Costituzione italiana](#) stabilisce che "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali". La giurisprudenza ha chiarito senza ombra di dubbio che tra le "condizioni personali" rientrano anche l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

La [legge 164/1982](#) consente alle persone transgender residenti in Italia di rettificare il proprio sesso. Numerose sentenze hanno successivamente riconosciuto il diritto alla semplice rettifica del sesso anagrafico per adattarlo alla propria identità di genere, anche in assenza di intervento chirurgico.

Il [decreto legislativo 216/2003](#) proibisce nei luoghi di lavoro la discriminazione diretta o indiretta basata sulla disabilità, l'orientamento sessuale, la religione, le convinzioni personali e l'età. Secondo le sentenze dei tribunali, la discriminazione basata sull'identità di genere è una forma di discriminazione di genere.

La [legge 76/2016](#) introduce le unioni civili, garantendo tutti i diritti e i doveri del matrimonio, ad eccezione dell'adozione congiunta, di alcuni vincoli fiscali ed economici e dell'obbligo di fedeltà.