

GENERE e R-ESISTENZE in MOVIMENTO

Soggettività, Azioni, Prospettive

A cura di Maria Micaela Coppola, Alessia Donà, Barbara Poggio, Alessia Tuselli

Editrice Università degli Studi di Trento
2020

Fare formazione sui temi LGBT nelle istituzioni pubbliche: il caso del tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT del comune di Reggio Emilia

Margherita Graglia

1. INTRODUZIONE

La società in cui sono cresciute le generazioni passate di persone LGBT è molto diversa da quella attuale. Le nuove generazioni sono maggiormente visibili, le coppie composte da persone dello stesso sesso possono unirsi civilmente e alcune di loro si recano all'estero per ricorrere alla procreazione medicalmente assistita. Anche le persone transgender vivono in un contesto di maggiore visibilità, anche se gli atteggiamenti negativi nei loro confronti rimangono più apertamente ostili rispetto a quelli verso le persone omosessuali. Nonostante questi cambiamenti, permangono pregiudizi e discriminazioni nella società italiana verso le persone LGBT, come messo in evidenza dall'indagine dell'Istat (2012) che ha indagato gli atteggiamenti della popolazione italiana nei confronti delle persone omosessuali e transgender. Per quanto concerne i comportamenti discriminatori, le persone omosessuali (40,30%) dichiarano infatti di aver subito discriminazioni più di quelle eterosessuali (27,90%). Gli ambiti in cui esse dichiarano di aver subito maggiori discriminazioni sono costituite dall'ambito lavorativo (51,60%) e dalla scuola/università (24 %).

Anche i contesti sanitari presentano delle criticità rispetto all'inclusione delle persone LGBT, ad esempio nella ricerca *Modidi. Sesso e salute dei gay e lesbiche in Italia*, nonostante il 69,3% delle donne lesbiche del campione dichiarò molto importante la conoscenza dell'orientamento sessuale da parte del ginecologo, solo il 23,5% si dichiara in questo contesto. La pressione sociale a tenere nascosto il proprio orientamento sessuale, oltre ad alimentare l'omonegatività interiorizzata, può ostacolare l'accesso e la fruizione ai servizi psico-sociosanitari, rendendo ad esempio più complicato il rapporto con gli operatori e la comunicazione sui bisogni specifici di salute (Graglia et al., 2006). Il tema della visibilità costituisce una delle specificità con cui si devono confrontare le persone LGBT e su cui è opportuno che le istituzioni investano. Ad esempio, le persone LGBT che subiscono aggressioni fisiche sulla base del loro orientamento sessuale o della loro identità di genere tendono a non segnalare l'accaduto: secondo l'indagine della *European Union Agency for Fundamental Rights* (FRA 2012) l'82% delle vittime in Italia non ha denunciato il reato per timori di ripercussioni negative.

Come evidenziato dalle discipline psicosociali le persone LGBT, come le persone appartenenti ad altre minoranze, sono esposte a uno specifico fattore di vulnerabilità, ovvero il *minority stress* (Meyer, 2003). Lo stress da minoranza è caratterizzato non solo dalle esperienze dirette di discriminazione (discriminazione esperita) ma anche dalla paura di poterle subire (discriminazione anticipata). L'impatto sulla salute psicosomatica del *minority stress* è mediato da fattori personali, ma anche ambientali, infatti i contesti inclusivi rendono maggiormente resilienti i soggetti. Le persone LGBT non sono *target* passivo dell'omotransnegatività sociale, ma mettono in atto risorse personali per confrontarsi e interagire con l'ambiente. La resilienza è infatti il risultato dell'interazione di caratteristiche individuali e di aspetti ambientali (familiari, sociali). Generalmente, le persone appartenenti a gruppi minoritari stigmatizzati tendono ad aspettarsi di ricevere un trattamento discriminatorio laddove non ricevono un messaggio esplicito (personale, sociale e/o istituzionale) di inclusione (Graglia, 2009). Per questo risulta fondamentale che le istituzioni inviino messaggi positivi. Tuttavia, molto spesso le istituzioni italiane risultano carenti e impreparate su questo fronte: il livello di inclusione raggiunto dal nostro Paese richiede infatti ancora numerose tappe per acquisire il livello di inclusione che hanno raggiunto altri Paesi (ILGA, 2019).

Il lavoro del Tavolo interistituzionale del Comune di Reggio Emilia ha preso avvio non solo dall'analisi dei risultati delle ricerche che hanno confermato la permanenza delle discriminazioni, ma anche dalle sollecitazioni normative sui diritti delle persone LGBT. Il principio di non discriminazione basato sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale è stato normato a vari livelli: sovranazionale, nazionale e talvolta anche a livello regionale e territoriale. Basti pensare alla Costituzione italiana e in particolare agli articoli 2 e 3. In questa sede tuttavia non si intende prendere in esame i molteplici provvedimenti¹, quanto mettere in evidenza due raccomandazioni europee a cui il Tavolo ha fatto particolare riferimento all'atto della sua costituzione. Citiamo la Risoluzione (380)2015 "Garantire i diritti delle persone LGBT: una responsabilità delle città e delle Regioni europee" che invita gli enti locali e regionali, per quanto riguarda l'instaurazione di una cultura dei diritti umani, ad adottare per le loro città e regioni un piano d'azione che si impegni a favore della diversità, che promuova il rispetto e che rifiuti la discriminazione. Il nostro Paese, inoltre, ha adottato il 31 marzo 2010 la Raccomandazione CM/Rec (2010)5 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa sulle misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere. L'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR), operante presso il Dipartimento per le Pari opportunità, si è fatto carico di attuare nel nostro Paese la Raccomandazione, mettendo a punto una Strategia nazionale LGBT su base triennale. Tale strategia ha individuato la formazione all'interno delle istituzioni come strumento principale di intervento. Nello specifico, la formazione è stata predisposta per i settori Educazione e Istruzione, Lavoro, Sicurezza, Comunicazione e Media. Durante il triennio 2013-2016 sono stati formati a livello nazionale, attraverso specifici corsi di formazione, i vertici apicali delle Forze dell'Ordine, della Pubblica Amministrazione e delle categorie datoriali e i dirigenti scolastici regionali. Il Tavolo si è ispirato alla Strategia Nazionale dell'UNAR, implementando l'azione nazionale portandola a un livello locale. Tuttavia, sono state apportate rilevanti modifiche, è stata infatti ampliata la platea delle istituzioni coinvolte e tutti i soggetti sono stati riuniti attorno a unico progetto di lavoro.

Il presente contributo intende riportare il caso del Tavolo interistituzionale come esempio di buona prassi, focalizzando l'attenzione sulla formazione che è stata selezionata, tra le varie azioni adottate, come strumento d'elezione al fine di promuovere l'inclusione delle persone LGBT. In particolare, in questo articolo verrà analizzata l'esperienza iniziale di formazione rivolta ai referenti del Tavolo, mettendo in luce soprattutto gli aspetti metodologici e nello specifico l'approccio maieutico.

2. OMOTRANSNEGATIVITA', CONTRASTO E INCLUSIONE

Le credenze e gli atteggiamenti ostili nei confronti delle persone LGBT non derivano primariamente da aspetti individuali (omotransfobia), ma da rappresentazioni culturali negative e da pratiche sociali e istituzionali inique (omotransnegatività). Il costrutto di omofobia ha infatti ricevuto molte critiche (cfr. Herek, 2004), da una parte perché si concentra su un unico fattore, la paura, tralasciando altre emozioni come il disgusto, la rabbia, la tristezza o ancora, non contempla il fatto che stereotipi o atteggiamenti di contrarietà possano essere connessi alla mancanza di informazioni accurate e alla scarsa familiarità con le persone LGBT, o a un insieme di tutte queste variabili. Inoltre, questa definizione corre il rischio di patologizzare le persone che hanno credenze o atteggiamenti omofobici; se prima erano considerate malate le persone omosessuali, ora lo sarebbero quelle omofobiche.

Sebbene la prima formulazione del concetto di omofobia riguardasse esclusivamente variabili intraindividuali (Weinberg, 1972), nel corso del tempo gli studiosi hanno ampliato le riflessioni, riconoscendo la multidimensionalità delle reazioni negative. Ad esempio, Blumenfeld (1992) ha distinto quattro livelli entro i quali si può manifestare l'omofobia: personale, interpersonale, istituzionale e sociale. Tutti questi livelli interagiscono sinergicamente: il livello culturale (l'insieme delle rappresentazioni che

¹ Si rimanda ai seguenti testi per un approfondimento: Winkler, Strazio, 2015; Schuster, 2011.

attribuiscono significato alle categorie femminile/maschile, eterosessuale/omosessuale) riverbera su quello istituzionale (dalla legislazione dello Stato ai dispositivi normativi e operativi delle istituzioni) che a sua volta ricade sul livello intradividuale – stereotipi e pregiudizi– e interindividuale – comportamenti (Graglia, 2012). E viceversa, le credenze e gli atteggiamenti degli individui si incorporano nelle pratiche sociali e alimentano le rappresentazioni culturali.

Le istituzioni sono in una situazione privilegiata per sollecitare un cambiamento culturale ampio e duraturo. Esse infatti possono veicolare rappresentazioni positive ed essere un modello inclusivo adottando dispositivi normativi e pratiche sociali che riconoscono e valorizzano le persone LGBT. Una caratteristica peculiare del Tavolo riguarda infatti il suo focus, che non concerne esclusivamente i comportamenti dei singoli individui, ma riguarda soprattutto le pratiche adottate dalle istituzioni, vale a dire quei processi socioculturali che possono in sostanza riconoscere o al contrario ‘negativizzare’ le identità LGBT. L’ambizione del Tavolo è pertanto anche quella di incidere sull’eteronormatività, ossia quell’insieme di assunzioni che postulano l’esistenza di una polarizzazione dicotomica tra i generi e che riconoscono come normativi esclusivamente l’orientamento eterosessuale e l’identità cisgender (Adam, 1998). L’eteronormatività si manifesta ad esempio attraverso l’assunzione di eterosessualità e di cisgenderità, ossia assumere come scontato che gli utenti e il personale siano eterosessuali e cisgender (Graglia, 2012). Essa induce pertanto a non considerare la presenza di utenti e personale LGBT all’interno delle istituzioni. Come nel caso delle pratiche professionali che articolano il linguaggio declinandolo esclusivamente nella formulazione eterosessuale, oppure come nella modulistica amministrativa che, ignorando l’esistenza degli utenti transgender e intersessuali, prevede nei moduli anagrafici solamente due caselle (maschio o femmina).

Per questo troviamo nel nome del Tavolo il termine ‘omotransnegatività’ – derivato da ‘omonegativismo’ (Hudson, Ricketts, 1980) – concepita come “l’insieme di rappresentazioni culturali, di pratiche sociali, di credenze individuali e di comportamenti interpersonali che invalidano, sviscerano o aggrediscono i comportamenti, le identità e le comunità LGBTI” (Graglia, 2019, p. 139). Risulta inoltre fondamentale rivolgere l’attenzione alle forme contemporanee che assume l’ostilità sociale nei confronti delle persone LGBT, vale a dire ad esempio la pressione sociale all’invisibilità e la contrarietà all’omogenitorialità (Graglia et al., 2014). La prima può essere concepita come l’insieme dei meccanismi e delle pratiche sociali che scoraggiano la visibilità lesbica, gay e bisessuale, relegandola a una sfera privata dell’esistenza e attribuendo una connotazione negativa, in termini di ostentazione, provocazione e sessualizzazione. Essa si manifesta nelle istituzioni attraverso la prescrizione, esplicita o implicita, al silenzio riguardo i temi dell’identità sessuale, escludendo le identità LGBT dai discorsi pubblici, dai programmi istituzionali e dalle interazioni interpersonali. L’esempio più paradigmatico è fornito da quelle scuole che non affrontano la questione del bullismo omofobico e che non nominano all’interno delle attività didattiche le differenze di genere e di orientamento sessuale, scoraggiando in tal modo la visibilità degli studenti, degli insegnanti e del personale non docente LGBT e al contempo perdendo l’occasione di educare al rispetto gli studenti eterosessuali e cisgender.

L’azione del Tavolo si è rivolta non solo al contrasto dell’omotransnegatività, bensì anche alla promozione attiva dell’inclusione. Il contrasto si caratterizza infatti per essere il livello base dell’accoglienza sociale, dopo quello minimo della non criminalizzazione, mentre l’inclusione costituisce il livello più avanzato (Graglia, 2019). Il primo cerca di opporsi all’omotransnegatività, facendo barriera agli stereotipi, ai pregiudizi e alle discriminazioni, incentrandosi pertanto sulle criticità; viceversa, l’inclusione si focalizza sulle risorse e sugli aspetti positivi. In particolar modo nella sua versione più progredita, la valorizzazione, l’inclusione pone l’accento sul valore positivo delle identità LGBT, le quali non hanno solo il diritto di non essere discriminate, ma anche quello di essere riconosciute nella loro differenza come portatrici di un *plus* e non di un *minus*. L’azione di contrasto da un punto di vista normativo implica divieti e obblighi, mentre l’inclusione il riconoscimento di eguali diritti, come ad esempio l’istituto del

matrimonio. Anche il linguaggio cambia a seconda che l'obiettivo sia il contrasto o l'inclusione. Il primo privilegia un lessico che trova nella 'battaglia' e negli 'ostacoli' le sue metafore privilegiate. Al contrario l'inclusione privilegia il termine 'per' anziché 'contro' e si avvale di strategie che utilizzano principalmente la visibilità delle persone con un'identità sessuale minoritaria allo scopo di narrare le esperienze di vita delle persone LGBT congiuntamente a quelle delle persone eterosessuali e cisgender.

Per le ragioni suddette, nel nome del Tavolo troviamo sia l'azione di contrasto sia quella dell'inclusione, entrambe necessarie, allo stato attuale, per costruire contesti accoglienti. Nel paragrafo sul metodo vedremo in particolare l'importanza fondamentale di focalizzarsi su un approccio positivo, che sappia lavorare sulle qualità preziose delle differenze e non solo sulle mancanze determinate dalle discriminazioni.

3. IL TAVOLO INTERISTITUZIONALE

Il Tavolo si è istituito nell'autunno del 2015 su iniziativa del Comune, che già da tempo era attivo riguardo al riconoscimento e alla tutela dei diritti delle persone LGBT. Nel 2015, in seguito all'emersione di bisogni formativi da parte di vari servizi in occasione di una formazione sui temi dell'identità transgender, l'assessorato Pari opportunità, con l'ausilio dell'Ufficio pari opportunità, ha deciso di intraprendere un'azione di aggregazione delle istituzioni locali al fine di promuovere una cultura condivisa dei diritti.

Sono state coinvolte le istituzioni cittadine che intercettano i vari bisogni della cittadinanza: quelli formativi (Istituzione scuole e nidi d'infanzia, Ufficio scolastico provinciale, Università di Modena e Reggio Emilia), quelli di cura (Azienda Usl-Irccs che riunisce l'Azienda unità sanitaria locale e l'Azienda ospedaliera Santa Maria Nuova), quelli di assistenza sociale e amministrativi (vari servizi del Comune, Provincia), quelli di sicurezza (Tribunale, Procura della Repubblica, Istituti penali c.c.c.r., Forze dell'Ordine), quelli ricreativi (Fondazione per lo sport), quelli culturali e di tutela specifica (Mondoinsieme e Arcigay Gioconda). Muovendo dalle considerazioni riportate nel paragrafo precedente, si è ritenuto indispensabile coinvolgere le istituzioni e le associazioni territoriali di riferimento in quanto organismi interessati a promuovere il principio di uguaglianza. Inoltre, la sinergia tra le diverse istituzioni rende più efficaci le azioni intraprese incardinandole in attività di sistema. La convinzione di partenza riguardava la necessità di costruire progetti che prevedessero strategie e metodologie di lavoro condivise allo scopo di conoscere e contrastare i vari aspetti coinvolti nell'omotransnegatività e di promuovere la valorizzazione delle identità LGBT. Un ruolo fondamentale in questo processo è stato individuato nell'attività di formazione, da un lato per decostruire stereotipi e pregiudizi, prevenire atteggiamenti discriminatori e dall'altro per rendere i servizi del territorio più accessibili alla popolazione LGBT e più inclusivi per il personale che appartiene a queste minoranze. Per quanto concerne l'ambito di intervento, il Tavolo si è rivolto sia all'interno delle istituzioni (personale) sia all'esterno (utenti). Nella Sinossi sottostante (Tabella 1) sono riportati gli aspetti costitutivi del Tavolo.

Tab. 1: Sinossi del Tavolo interistituzionale

<p><i>Soggetti coinvolti:</i></p> <p>Comune di Reggio Emilia; Provincia; Tribunale; Procura della Repubblica; Istituti penali c.c.c.r.; Azienda usl-irccs (Azienda unità sanitaria locale e Azienda ospedaliera Santa Maria Nuova); Università di Modena e Reggio Emilia; Ufficio scolastico ambito territoriale; Istituzione scuole e nidi d'infanzia; Fondazione per lo sport del Comune; Fondazione Mondinsieme; Forze dell'ordine; Associazione ArciGay Gioconda.</p>
<p><i>Obiettivi generali:</i></p> <p>1) Promuovere la cultura di parità rispetto all'identità di genere e all'orientamento sessuale nei servizi della Pubblica amministrazione locale e nelle istituzioni; 2) Promuovere sinergie tra i diversi soggetti che operano sul territorio attraverso il lavoro di rete.</p>
<p><i>Ambito di intervento:</i></p> <p>Omotransnegatività (contrasto/inclusione), utenti/personale.</p>
<p><i>Metodologia:</i></p> <p>Maieutica (riflessività condivisa e processualità).</p>

Fonte: elaborazione dell'autrice

Il raggiungimento degli obiettivi prefissati si è articolato in due fasi fondamentali – dal 2015 al 2019 – che hanno portato alla sottoscrizione di due protocolli di intesa: il primo sui principi e il secondo sulle buone prassi². La prima fase ha riguardato la creazione di una convergenza sui principi condivisi e la presa d'atto che le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT costituiscono un grave problema di rilevanza sociale. La seconda fase è stata dedicata all'individuazione e all'adozione di azioni mirate per contrastare lo stigma e le discriminazioni e per promuovere una piena inclusione. La sottoscrizione del primo Protocollo, quello di Intesa che è stato sottoscritto il 17 maggio 2017, ha sancito l'impegno delle istituzioni a far fronte comune. Il secondo Protocollo, quello operativo, sottoscritto il 19 aprile 2019, rappresenta il raggiungimento della seconda tappa: la messa in opera dei principi. Dopo un'attenta valutazione delle buone pratiche attuate a livello nazionale e internazionale che sono risultate efficaci nel realizzare l'inclusione, sono state selezionate alcune procedure comuni a tutte le istituzioni e altre specifiche per i

² I due protocolli sono scaricabili sul sito del Comune di Reggio Emilia (<https://www.comune.re.it/retecivica/urp/retecivica.nsf/PESDocumentID/E9ABD214560A8BFAC125826D0056274F?opendocument&FROM=CslTvlntsttznldcntrstllvlnz1>). Data di consultazione: 30/04/2020. Oppure sul sito della Carocci editore (http://www.carocci.it/index.php?option=com_carocci&Itemid=72&task=schedalibro&isbn=9788874668083). Data di consultazione: 30/04/2020.

vari contesti. Tra le prime troviamo ad esempio l'inserimento nei codici etici e nelle carte dei servizi di una voce sull'antidiscriminazione in base all'identità di genere e all'orientamento sessuale. Tra le seconde citiamo l'adozione dell'Alias e dei bagni *gender free* per i dipendenti transgender del Comune, oppure la rivisitazione dei moduli di iscrizione ai Nidi comunali per includere tutte le famiglie, comprese quelle omogenitoriali. Per l'elenco completo delle buone prassi adottate si consulti il II Protocollo.

Un'altra azione comune messa in campo è stata quella relativa alla formazione e alla sensibilizzazione del personale delle varie istituzioni sui temi delle identità LGBT. Per promuovere l'inclusione risulta infatti fondamentale conoscere e adottare un linguaggio corretto e rispettoso, sia nella modulistica istituzionale sia nell'interazione con l'utenza LGBT. Allo stesso tempo la formazione consente di individuare e diffondere linee guida che forniscono strumenti applicativi al personale per qualificare la comunicazione e la relazione con gli utenti LGBT al fine di potenziare l'accesso e la fruizione dei servizi. In conclusione, l'adozione di specifiche procedure inclusive permette da un lato di rendere più efficaci i servizi istituzionali e dall'altro di contrastare l'eteronormatività, ossia la tendenza a non prendere in considerazione le differenze di orientamento sessuale e di identità di genere, perpetuando in tal modo l'occultamento delle identità LGBT e la loro stigmatizzazione.

La formazione promossa e realizzata all'interno delle istituzioni è caratterizzata da alcuni aspetti che la rendono particolarmente efficace e che sono riconducibili alle seguenti prerogative proprie delle istituzioni: quella di incidere sia sul cambiamento individuale (sapere, saper essere, saper fare) sia su quello istituzionale, di validare le identità LGBT, di connettere tutti gli *stakeholder* e di complessificare i temi dell'identità sessuale (Graglia, 2019).

Il metodo di cui si è dotato il Tavolo costituisce un'altra peculiarità che è oggetto dei prossimi paragrafi.

4. LA FORMAZIONE ISTITUZIONALE: IL METODO

La dimensione relazionale connota l'intervento di inclusione: l'esclusione riguarda infatti i rapporti critici tra gruppi sociali, per questo prendersi cura della dimensione relazione, a livello personale e istituzionale, è un prerequisito essenziale dell'azione inclusiva. L'inclusione, oltre a essere un obiettivo da raggiungere, denota anche un metodo, quello di avvicinare e unire le persone, ossia di favorire la dimensione relazionale, componente fondamentale della collaborazione. La dimensione collaborativa nei contesti istituzionali rappresenta infatti un altro fattore che incide direttamente sul raggiungimento degli obiettivi. Si può collaborare quando le istituzioni investono nella qualità delle interazioni tra i soggetti coinvolti e nei processi sottostanti.

Possiamo pensare all'inclusione come a quell'insieme di azioni messe in atto per "portare dentro" ciò che è stato messo fuori, perché ritenuto deviante o anormale. Ciò che è stato considerato anormale e portato fuori dalle menti degli individui, dalle pratiche professionali e dai dispositivi istituzionali rendendo imprevista e/o indesiderata la presenza delle persone LGBT nei vari contesti di vita: familiare, amicale, lavorativo, istituzionale e legislativo. Le persone LGBT sono state categorizzate dalla cultura occidentale come soggettività "altre" e connotate dapprima dal paradigma morale come peccatrici, e in seguito dalla psichiatria come malate. Entrambi questi paradigmi sopravvivono oggi in stereotipi e pregiudizi che "negativizzano" le identità non eterosessuali e non cisgender.

Come ha dimostrato la psicologia sociale, non risulta efficace contrastare stereotipi e pregiudizi attraverso spiegazioni razionali, occorrono altri metodi impostati ad esempio sulla decategorizzazione (cfr. Arcuri et al., 2011) e sul contatto (Allport, 1954). Del resto l'azione inclusiva risulterebbe non solo inutile, ma sarebbe anche inficiata nella sua impostazione epistemologica se adottasse un metodo prescrittivo. "Portare dentro" indica un movimento che sottende un cambiamento. Quest'ultimo è possibile solo quando vi è un'apertura, una possibilità di accogliere il nuovo, lo sconosciuto, l'imprevisto. In questo caso, a livello individuale, lasciare entrare nella propria mente contenuti che possono anche essere disturbanti, fonte di disagio. Da un lato perché possono riguardare contenuti impegnativi da processare dal punto di

vista cognitivo, basti pensare alle difficoltà molto spesso riportate dalle persone che partecipano ai corsi di formazione sui temi LGBT rispetto alla comprensione della differenza tra identità di genere e orientamento sessuale o a orientarsi tra le identità non binarie (Graglia, 2019). Dall'altro perché per alcune persone il processo di elaborazione di questi contenuti implica una messa in discussione di credenze, molto spesso definite 'valori', e per questo l'elaborazione può risultare destabilizzante o particolarmente impegnativa da un punto di vista emozionale e affettivo. Stiamo infatti parlando di temi che possono suscitare non solo dubbi e perplessità sul piano razionale, ma anche reazioni emozionali profonde come ansia, paura, disgusto, rabbia, tristezza, sorpresa spiazzante. La psicologia sociale ha inoltre messo a fuoco che gli atteggiamenti negativi nei confronti delle persone LGBT svolgono delle precise funzioni psicosociali (Herek, 1986), che vanno pertanto riconosciute e interrogate al fine di essere trasformate. Le iniziative di intervento mirate al contrasto dell'omotransnegatività richiedono quindi un'azione preliminare, una domanda individuale e collettiva: che cosa succede? Perché succede questo?

Le domande aprono un varco, sono finestre attraverso cui guardare, senza domande non inizia alcun percorso esplorativo e quindi non si pone alcuna possibilità di cambiamento. Inoltre, i temi LGBT offrono l'opportunità di interrogare le premesse culturali, i postulati che assumiamo come scontati e che tendiamo a 'naturalizzare', ossia a radicare nella natura delle cose. Per questo, la prima parte della formazione, prima ancora di fornire informazioni, sollecita i partecipanti in un processo di decostruzione, mettendo in luce i meccanismi psicosocioculturali di costruzione delle differenze. Esplorare ciò che si considera ovvio permette di avviare un percorso di presa di consapevolezza del proprio modo di pensare. Proprio come nella storia dei due pesci che incontrano un pesce anziano, il quale andando nella direzione opposta li saluta chiedendo "com'è l'acqua?" a quel punto uno dei due chiede all'altro: "ma che cos'è l'acqua?" (Wallace, 2009). Così come i due pesci non si accorgono dell'acqua in cui nuotano, noi non siamo consapevoli di come le categorie concettuali della nostra cultura diano forma ai nostri pensieri. In questo caso come i processi socioculturali costruiscono le differenze di genere e di orientamento sessuale. Si tratta allora di diventare consapevoli di come spesso si partecipa inconsapevolmente ai processi sociali di negativizzazione delle identità LGBT.

Per tutte queste ragioni risulta fondamentale il metodo adottato per favorire le azioni inclusive. Come abbiamo detto non può in alcun modo essere prescrittivo, normativo, direttivo, esecutivo, tutte modalità in definitiva aggressive e violente, perché impongono una visione come dominante sulle altre. E per quanto questa visione, in questo caso l'inclusione, possa essere considerata benefica, essa va condivisa e quindi ricondivisa ogni volta, co-costruita, rinegoziata nei suoi significati, ridiscussa e re-interrogata, proprio perché includere significa tenere dentro tutte le posizioni trovando una convergenza comune. Questa prospettiva implica l'evenienza del conflitto, da non considerarsi come una minaccia da evitare o una possibilità di 'far fuori' l'avversario – chi è portatore di alterità – bensì un'opportunità per individuare soluzioni inedite per dar forma alla divergenza, all'apparente inconciliabilità, al contrasto irriducibile. Questa è la sfida dell'inclusione, non solo quella di veicolare contenuti inclusivi, fornendo ad esempio informazioni, ma anche e soprattutto di avvalersi di una modalità anch'essa inclusiva, ossia improntata all'ascolto, alla partecipazione, all'espressione, al riconoscimento, al rispetto. In definitiva, essendo l'antidoto all'esclusione sociale, l'inclusione non può avvalersi degli stessi strumenti (stigmatizzazione, biasimo, minaccia, colpevolizzazione, umiliazione, coercizione, manipolazione, aggressione, prescrizione) ma è chiamata a individuarne altri, tutti basati sul rispetto e necessariamente sull'interazione collaborativa e pacifica.

Per i motivi che abbiamo considerato, gli interventi di inclusione in una comunità, come ad esempio le iniziative di formazione, richiedono alcuni requisiti fondamentali, riassumibili nelle seguenti parole chiave: prossimità, gradualità, condivisione, complessità e tempo. Decliniamo questi aspetti prendendo in considerazione la formazione sui temi LGBT. Approntare una formazione mirata a promuovere i diritti delle persone LGBT richiede innanzitutto di confrontarsi con i bisogni formativi dei beneficiari dell'azione, ossia mettere a fuoco le loro conoscenze e le loro esperienze specifiche. In tal modo la formazione risulta

prossimale ai bisogni e commisurata alle conoscenze. Altrettanto importante è che essa preveda una scansione graduale e progressiva dei temi e delle difficoltà affrontate. Una formazione che per essere efficace non può essere imposta, somministrata in una gerarchia top-down ma costantemente condivisa, ossia progettata insieme e che utilizzi una modalità altamente interattiva e partecipativa durante tutta la fruizione. Per questo, l'azione del Tavolo si è articolata attraverso numerosi passaggi intermedi: dagli incontri in plenaria a quelli in piccoli gruppi intra-istituzionali e inter-istituzionali. Inoltre, poiché i temi LGBT vengono ridotti, compressi, semplificati e depauperati dalla conoscenza stereotipica risulta necessario restituire la complessità di cui sono portatori. Tutti questi aspetti esigono tempo: il tempo del confronto, il tempo della negoziazione, il tempo dell'attraversamento emozionale, il tempo dell'elaborazione cognitiva, della decostruzione e della predisposizione a nuovi significati.

5. L'APPROCCIO MAIEUTICO

L'approccio maieutico crea le condizioni per l'incontro ed è centrato sull'ascolto e sull'interazione. Il suo principale strumento è la domanda che instaura una dimensione paritetica e dialogica. Il termine 'maieutica' origina dal greco antico *μαιευτικός*: l'arte della levatrice, di socratica memoria. L'ostetrica non è artefice di una creazione, ma è colei che aiuta la madre a dare alla luce il suo neonato. La tecnica maieutica permette, attraverso l'ausilio delle domande, di "partorire", di mettere a fuoco nuove conoscenze, partendo da sé e non da punti di vista prestabiliti e imposti. In quest'ottica, chi facilita gli incontri di formazione è come una levatrice della conoscenza che aiuta, avvalendosi delle potenzialità di ognuno, a riflettere sulle conoscenze possedute e sui modi di pensare. Da un lato offre l'opportunità di decostruire le concezioni assunte come scontate e dall'altro permette di accedere a nuove visioni creative grazie al confronto reciproco, potendo fluire in una conoscenza in costante divenire. Secondo la prospettiva costruttivista non esiste una conoscenza del mondo indipendente dall'osservatore, ma esistono varie 'versioni del mondo' a seconda dei vertici osservativi da cui si guarda la realtà (Von Foerster, 1987). Ognuno di noi infatti attribuisce significati a sé, al mondo, agli altri. L'unicità di ognuno viene messa in relazione con la necessità umana di creare connessioni e legami e di costruire una reciprocità di significati intersoggettivi. Il metodo maieutico, utilizzato durante gli interventi di inclusione, come nel caso della formazione, consente di far emergere la varietà dei punti di vista, dando l'opportunità di vedere da altre angolazioni e di prendere consapevolezza della propria responsabilità come 'costruttore di mondi'. In quest'ottica, il cambiamento di opinioni e atteggiamenti può avvenire in quanto i partecipanti sono coinvolti personalmente in un processo di acquisizione ed elaborazione individuale insieme ad altri. La formazione assume così le caratteristiche di un laboratorio, le cui peculiarità sono costituite dall'esplorazione, dall'espressione e dal confronto paritario. In sostanza, una collaborazione tra soggetti portatori di punti di vista differenti. Il lavoro di gruppo risulta inoltre particolarmente efficace in quanto promuove lo sviluppo della motivazione, della condivisione delle emozioni, dell'empatia e facilita l'elaborazione cognitiva. I risultati delle ricerche sul sistema dei neuroni specchio confermano l'importanza dell'interazione sociale per l'apprendimento (Rizzolatti et al., 2019): mentre osserviamo gli altri si attivano infatti le stesse aree cerebrali.

Un simile approccio evidenzia la necessità di curare anche la predisposizione degli spazi (stanza accogliente, ben illuminata e calda, disposizione a cerchio delle sedie, presenza di una lavagna a fogli mobili dove prendere nota dei punti chiave emersi) oltre a dedicare particolare attenzione alla creazione del gruppo (dando rilevanza ai processi che consentono di creare un clima positivo). Un altro aspetto è rappresentato dal ruolo delicato del facilitatore, che appunto favorisce gli scambi, l'emersione dei significati, e che mette in connessione i vari contributi, cogliendo le basi dialogiche delle interazioni senza essere in alcun modo prescrittivo. Si tratta di una modalità incentrata sui partecipanti e non sui contenuti da trasmettere, fondata su un apprendimento dinamico, in cui il facilitatore utilizza la sua cassetta degli attrezzi con flessibilità, adattandola ai processi emergenti. Sebbene la formazione preveda una struttura di

base, il facilitatore deve essere disposto a rivederla in itinere a seconda dei bisogni emergenti. Non si tratta infatti di applicare un protocollo in maniera asettica e standardizzata, ma di fluire all'interno di un processo in divenire che ha bisogno di essere adattato all'unicità di quella precisa situazione gruppale e istituzionale.

Il raggiungimento degli obiettivi inclusivi prefissati implica necessariamente la costruzione di una nuova, più ampia e articolata mappa di significati, di mondi possibili e di strumenti per poterli rendere abitabili da tutt*. Una formazione che mette in moto dei processi che è auspicabile continuino anche oltre le attività specifiche dell'iniziativa formativa. Lavorando in una comunità di apprendimento, i partecipanti possono infatti sviluppare nuove consapevolezze e competenze e diventare autonomi nel portare avanti gli obiettivi dell'inclusione. La tappa finale della formazione è pertanto mirata a rendere operative e permanenti le nuove acquisizioni.

6. L'APPROCCIO MAIEUTICO IN PRATICA

L'approccio maieutico fin qui delineato trae spunto dalla pratica di psicoterapeuta e di formatrice di chi scrive. A livello istituzionale questo metodo è stato sperimentato e messo a punto in vari ambiti: a partire dalla fine degli anni '90 nei contesti scolastici di secondo grado con i corsi "Educare al rispetto. Educazione socio-affettiva sui temi dell'identità sessuale", autorizzati inizialmente dai Provveditorati agli studi provinciali e in seguito dal MIUR ai sensi della Direttiva n. 90 del 1° Dicembre 2003 e in vari altri corsi formativi rivolti a operatori psico-socio-sanitari, educativi, delle Forze dell'Ordine e delle Pubbliche amministrazioni e in particolare, nella sua versione più completa, articolata e sistematica nelle azioni del Tavolo interistituzionale del Comune di Reggio Emilia. Per quanto concerne il Tavolo l'approccio maieutico è stato utilizzato sia nella fase di costituzione sia in quella più propriamente formativa.

Le domande guida generali dalle quali ha preso avvio il percorso del Tavolo, in previsione del raggiungimento della sottoscrizione del primo protocollo, quello di intesa sui principi, sono state le seguenti: quali sono le specificità delle discriminazioni fondate sull'identità di genere/orientamento sessuale? Quali sono gli aspetti rilevanti connessi all'orientamento sessuale e all'identità di genere relativi all'accesso e alla fruizione dei servizi delle singole istituzioni? Quali sono gli aspetti rilevanti connessi all'orientamento sessuale e all'identità di genere che facilitano/ostacolano l'accesso e la fruizione dei servizi delle istituzioni da parte dell'utenza LGBT? Quali sono le variabili significative per il benessere lavorativo del personale LGBT?

Le domande guida in vista del lavoro per la sottoscrizione del secondo Protocollo, quello operativo, focalizzato sulle buone prassi, sono state: quali azioni sono più efficaci per contrastare l'omotransnegatività? E per promuovere l'inclusione dell'utenza/personale LGBT?

Le domande di partenza che hanno avviato i lavori, usate come stimoli generali, una sorta di 'domande cappello', sono state via via riformulate in maniera più precisa e concreta. In questo paragrafo analizziamo la parte iniziale dell'azione del Tavolo. In seguito alla sua costituzione e dopo aver riunito le istituzioni attraverso la partecipazione di figure apicali si è deciso di coinvolgere nella fase successiva figure intermedie e più operative. Gli obiettivi di questa fase erano mirati a conoscere le esperienze pregresse delle varie istituzioni, a facilitare la comprensione da parte dei partecipanti della rilevanza dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale nei contesti istituzionali e secondariamente a creare un gruppo di lavoro. Con queste finalità è stato sottoposto a ogni istituzione un breve questionario con domande chiuse e aperte. Pur avendo un intento conoscitivo questa fase ha svolto di fatto, come vedremo, anche una funzione formativa. I risultati del questionario sono stati analizzati con la tecnica del *focus group* e in queste occasioni potevano partecipare tre persone per ciascuna istituzione, in modo da ampliare la platea delle persone coinvolte. Mentre i partecipanti si confrontavano sui risultati emersi dal questionario, attraverso le domande maieutiche e le riflessioni che ne scaturivano, si formavano anche su alcuni temi di base. Il gruppo di lavoro, mentre si costituiva, si confrontava acquisendo nuove informazioni, in particolare, come vedremo, in merito alla rilevanza delle dimensioni dell'identità sessuale per la fruizione

dei servizi istituzionali da parte degli utenti LGBT e per quanto concerne il benessere lavorativo del personale LGBT, così come sull'importanza della visibilità. In questa fase iniziale l'approccio maieutico si è articolato attraverso la formulazione delle domande del questionario e soprattutto attraverso l'analisi dei *focus group*. Di seguito ripercorriamo sinteticamente il processo di analisi maieutica durante le sessioni di *focus group*.

La prima domanda del questionario (riproposta in doppia formulazione per genere e orientamento) è stata la seguente: “avete incontrato il tema dell'orientamento omosessuale/identità transgender tra i dipendenti e i collaboratori interni alla vostra organizzazione?”. Rispetto all'orientamento sessuale le istituzioni, a parte due, hanno dato una risposta negativa. Mentre per l'identità di genere tutte hanno risposto di no. Si tratta dunque di un aspetto dell'identità personale che non è emerso all'interno dell'istituzione. A questo punto abbiamo interrogato questo dato: quali ipotesi si potevano fare per spiegarlo? Perché, ad esempio, la dimensione dell'orientamento sessuale passava sottotraccia? Le considerazioni emerse riguardavano la preferenza per un disvelamento selettivo, la rivelazione del proprio orientamento solo ad alcuni colleghi con cui si ha una relazione più personale, ma anche come l'invisibilità potesse essere una strategia di protezione dalle potenziali discriminazioni. Inoltre è anche emerso che l'orientamento sessuale e l'identità di genere non fossero considerati dalle varie istituzioni aspetti salienti per la dimensione lavorativa e che quindi non vi era motivo particolare di occuparsene. Un'altra considerazione emersa riguardava infine il fatto che il personale LGBT non fosse rivendicativo, vale a dire non presentasse istanze in riferimento a questa parte identitaria che rimaneva dunque silente.

L'analisi della prima domanda è stata condotta anche attraverso esempi concreti, a partire dalle stime statistiche sulla prevalenza dell'orientamento LGB. Abbiamo utilizzato quella dell'Istat (2012), secondo cui quasi il 7% della popolazione ha un orientamento omo-bisessuale, percentuale che sappiamo essere sottostimata, comunque si tratta di una percentuale significativa che si dovrebbe riscontrare anche nel personale impiegato nelle varie istituzioni. Ad esempio, nell'Azienda sanitaria locale, prima che vi confluisse anche l'Ospedale Santa Maria Nuova, vi lavoravano circa 3000 persone. Abbiamo pertanto ipotizzato che circa 210 lavoratori dell'ASL di Reggio Emilia potessero avere un orientamento non eterosessuale. A questo punto ci siamo domandati: come vivono e lavorano queste persone all'interno dell'ASL? Come vivono e lavorano i dipendenti LGB nei vari contesti istituzionali? La loro presenza silente può essere letta come assenza di criticità? Queste le domande aperte che chiudevano l'esplorazione di questo primo item e che si sarebbero approfondite negli incontri successivi. Risulta utile infatti lasciare alcune domande alla riflessione 'in ufficio', in modo che si possano innescare processi di elaborazione individuale e grupale (staff interno alle istituzioni).

L'analisi di questa prima domanda del questionario ha anche fatto emergere che per alcuni partecipanti non fosse chiara la rilevanza nei rispettivi contesti istituzionali dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere dei dipendenti e degli utenti. A questo punto è affiorato un altro interrogativo a cui abbiamo cercato di rispondere, anche grazie all'aiuto di testimoni privilegiati LGBT: in quali situazioni l'orientamento sessuale e l'identità di genere dell'utenza o del personale diventano rilevanti per l'istituzione?

La seconda domanda del questionario, articolata in due *item* – uno per l'orientamento sessuale e l'altro per l'identità di genere – analizzava lo stesso aspetto della prima, ma sul versante dell'utenza: “avete incontrato il tema dell'orientamento omosessuale/identità transgender tra l'utenza della vostra organizzazione?”. In questo caso è emersa una situazione diversa rispetto a quella che riguardava il personale interno: la maggior parte delle istituzioni aveva affrontato questi aspetti. Abbiamo quindi proceduto all'analisi delle varie situazioni istituzionali e in particolare i servizi in cui queste dimensioni identitarie tendevano a emergere. Durante il *focus group* abbiamo utilizzato alcune domande per esplorare questo dato: come tendono a emergere queste dimensioni identitarie? Vengono rilevate dagli operatori dei servizi o dichiarate direttamente dall'utenza LGBT? Il gruppo si è quindi confrontato in modo

più approfondito sul tema della rilevanza di queste dimensioni identitarie nel contesto della fruizione dei servizi e conseguentemente sul tema della visibilità. Le questioni principali possono essere sintetizzate nelle seguenti domande emerse: rispetto alla fruizione dei servizi erogati dall'istituzione, vi sono situazioni specifiche in cui l'identità di genere e l'orientamento sessuale acquisiscono una rilevanza significativa? Quali potrebbero essere le conseguenze se gli utenti - quando queste dimensioni sono rilevanti per la fruizione dei servizi - non dichiarano la loro identità per motivi personali e/o per l'assenza di facilitazione istituzionale? Questa domanda faceva emergere i rischi per gli utenti, ma anche per le istituzioni stesse, che a loro volta possono perdere l'opportunità di intercettare specifici bisogni (di cura, educativi, di sicurezza, ecc.).

La terza domanda del questionario riguardava la discriminazione: “nel vostro ambito si sono verificati episodi di discriminazione?”. Nessuna istituzione ha segnalato questo tipo di situazione. Come può essere letto questo dato? Come assenza di discriminazione? A questo punto occorre introdurre un'ulteriore domanda: esistono postazioni per la denuncia? Sono postazioni aspecifiche o dedicate? Se infatti non esistono sportelli o procedure per la segnalazione formale non è possibile che avvenga alcuna comunicazione. Nel caso in cui esistano postazioni, sono conosciute dall'utenza e dal personale? L'informazione è stata divulgata? Come? Quali forme può assumere la discriminazione nei confronti delle persone (utenti/personale) LGBT? Come cogliere i segnali di discriminazione/criticità? Il gruppo si è confrontato sulla difficoltà che i dipendenti e gli utenti LGBT potrebbero incontrare nel segnalare/denunciare gli episodi discriminatori, domandandosi in che modo si potesse favorire la segnalazione, tenendo presente che da un lato denunciare significa anche dichiarare la propria identità, e non tutti sono disposti a farlo, e dall'altro temere che gli addetti alla denuncia possano assumere atteggiamenti discriminatori. A questo proposito è emersa l'importanza della riflessione sulla comunicazione che le istituzioni attuano sia a livello esplicito sia implicito e che può favorire o meno la visibilità delle persone LGBT e quindi la segnalazione di episodi discriminatori. Da qui è emersa un'ulteriore domanda: quali messaggi i servizi delle istituzioni stavano inviando agli utenti LGBT?

Il questionario si concludeva con due domande, proposte per genere e orientamento sessuale, sulle iniziative intraprese: “nella vostra organizzazione sono state realizzate iniziative sul tema dell'identità di genere/orientamento sessuale?”. I rispondenti avevano un elenco di opzioni. La maggior parte delle istituzioni ha risposto in maniera positiva per quanto concerne le iniziative sull'orientamento sessuale, situazione diversa per l'identità transgender, dove solo una minoranza se n'era occupata. Tra le iniziative intraprese spiccavano gli interventi di formazione/sensibilizzazione. Appariva dunque condivisa la centralità della formazione del personale allo scopo di promuovere una sensibilità comune e la creazione di contesti inclusivi. Al termine dei *focus group*, le istituzioni hanno manifestato il bisogno di approfondire ulteriormente alcuni aspetti e di costruire un lessico comune, individuando nella formazione interna al Tavolo un'opportunità significativa. Allo scopo di dare una risposta a questo bisogno e in vista della sottoscrizione del primo Protocollo abbiamo proposto un incontro di approfondimento sui temi dell'identità sessuale anche con lo scopo di entrare meglio nel merito dei riferimenti normativi specifici ai vari ambiti istituzionali, sia come datori di lavoro sia come erogatori di servizi. A tal fine abbiamo svolto una giornata formativa rivolta a tutte le istituzioni del Tavolo, le quali potevano coinvolgere oltre ai referenti e ai partecipanti al *focus group* altri componenti interessati in modo da capillarizzare l'azione del Tavolo all'interno delle varie istituzioni. La formazione non è stata dunque proposta all'inizio del percorso, ma è emersa come necessità da parte delle istituzioni stesse durante il processo maieutico che ha avuto la valenza sia di creare il gruppo di lavoro sia di formare i referenti del Tavolo facendo affiorare la necessità di approfondire alcuni temi.

Dopo l'intervento formativo rivolto al gruppo ristretto del Tavolo, la formazione su vasta scala, nello specifico a tutto il personale interno è stata individuata dalle istituzioni come una delle strategie principali per raggiungere gli obiettivi del Tavolo. Lo strumento della formazione è stato infatti adottato come buona

prassi all'interno del secondo protocollo, quello in cui tutte le istituzioni hanno indicato le azioni da mettere in pratica per attuare i principi di non discriminazione condivisi nel primo protocollo. Attualmente, le istituzioni hanno svolto o stanno intraprendendo specifiche formazioni rivolte al personale, oltre alla realizzazione delle altre buone prassi.

7. CONCLUSIONI

Il cambiamento istituzionale diventa effettivo quando implica cambiamenti operativi, non può quindi prescindere dal fatto che il personale abbia assunto i principi antidiscriminatori tramite un autentico convincimento e quindi sia avvenuto un cambiamento a livello personale, possibile solo se si interviene direttamente durante il processo di cambiamento. L'approccio maieutico favorisce il coinvolgimento personale e quindi incoraggia lo sviluppo di una motivazione senza la quale nessun cambiamento sarebbe possibile. Come abbiamo visto è la motivazione personale che incoraggia le persone all'azione e che le sostiene nei momenti problematici che potrebbero emergere durante i processi inclusivi. In questa prospettiva l'approccio maieutico offre l'opportunità di coinvolgere attivamente le persone che operano all'interno delle istituzioni, promuovendo processi di consapevolezza e di azione che non sono imposti top-down, ma che si sviluppano grazie al percorso intrapreso. Se questo è un elemento di forza, l'aspetto critico potrebbe essere rappresentato dal tempo richiesto per l'attuazione del processo maieutico. In una società sempre più impostata sulla velocità e sull'immediatezza dei risultati, sugli slogan inclusivi e sulle dichiarazioni di principio, impostare un progetto sulla gradualità e sull'approfondimento richiede alle istituzioni e in particolar modo ai decisori pubblici di investire nella lungimiranza. La gradualità, ovvero la scansione del progetto attraverso le due fasi principali (sottoscrizione dei due protocolli) costituisce peraltro uno degli elementi che configura il Tavolo come una buona prassi trasferibile in altri contesti (Graglia, 2019).

La rilevanza del progetto del Tavolo è costituita da molteplici aspetti innovativi, a partire dai soggetti coinvolti: le istituzioni del territorio insieme all'associazionismo locale LGBT. Si tratta infatti del primo Tavolo italiano che coinvolge un territorio nella sua globalità. Un altro aspetto fondamentale riguarda l'ampiezza delle iniziative intraprese, sia a livello individuale (formazione del personale) sia a livello istituzionale (dispositivi normativi e pratiche professionali). Complessivamente sono state adottate ottantasei buone prassi dalle istituzioni. Tra le criticità incontrate, su cui nel futuro occorre investire, troviamo la discontinuità della partecipazione di alcune istituzioni, i numerosi impegni del personale pubblico ingaggiato su più fronti, la necessità costante di mantenere i rapporti di connessione dovuti al cambiamento e all'avvicendamento del personale.

L'impegno del Tavolo continua, implementando le buone prassi, disseminando i protocolli all'interno delle istituzioni, sensibilizzando la cittadinanza, diffondendo i risultati raggiunti e progettandone di nuovi.

BIBLIOGRAFIA

- Adam B.D. (1998) "Theorizing homophobia", *Sexualities* 1, 4: 387–404.
- Allport G.W. (1954) *The Nature of Prejudice*, Garden City (NY): Anchor Books.
- Arcuri L., Cadinu M. (2011) *Gli stereotipi. Dinamiche psicologiche e contesto delle relazioni sociali*, Bologna: Il Mulino.
- Blumenfeld W. J. (a cura di) (1992) *Homophobia. How We All Pay the Price*, Boston: Beacon Press.
- Comune di Reggio Emilia (2019) *Protocollo operativo del Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT*, Reggio Emilia: Comune di Reggio Emilia.
- Comune di Reggio Emilia (2017) *Protocollo d'intesa sui principi del Tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT*, Reggio Emilia: Comune di Reggio Emilia.
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2013) *EU LGBT survey, European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*, Vienna: FRA.
- Graglia M. (2019) *Le differenze di sesso, genere e orientamento. Buone prassi per l'inclusione*, Roma: Carocci.
- Graglia M., Quaglia V. (2014) "Omofobia contemporanea: la pressione sociale all'invisibilità e la contrarietà verso l'omogenitorialità", *Rivista di Freniatria*, 138, 2: 59-83.
- Graglia M. (2012) *Omofobia. Strumenti di analisi e di intervento*, Roma: Carocci.
- Graglia M. (2009) *Psicoterapia e omosessualità*, Roma: Carocci.
- Graglia M., Chiari C. (2006) "Visibilità e invisibilità nei contesti della salute", in P. Rigliano, M. Graglia (a cura di) *Gay e lesbiche in psicoterapia*, Milano: Raffaello Cortina.
- Herek G. M. (2004) "Beyond homophobia: Thinking about sexual stigma and prejudice in the twenty-first century", *Sexuality Research and Social Policy*, 1, 2: 6-24.
- Herek G.M. (1986) "The Instrumentality of Attitudes: Toward a Neo-Functional Theory", *Journal of Social Issues*, 42: 99-114.
- Hudson W.W., Ricketts W.A. (1980) "A Strategy for the Measurement of Homophobia", *Journal of Homosexuality*, 5: 357-72.
- International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA), Mendos L. R. (2019) *State-Sponsored Homophobia 2019: A World Survey of Sexual Orientation Laws: Criminalisation, Protection and Recognition*, Geneve: ILGA.
- Istat (2012) *La popolazione omosessuale nella società italiana. Report di ricerca*, Roma: Istat.
- Meyer I. H. (2003) "Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence", *Psychological Bulletin*, 129: 674-697.
- Rizzolati G., Sinigaglia C. (2019) *Specchi nel cervello. Come comprendiamo gli altri dall'interno*, Milano: Raffaello Cortina.
- Schuster A. (a cura di) (2011), *Omogenitorialità. Filiazione, orientamento sessuale e diritto*, Udine: Mimesis.
- Strazio G., Winkler M. (2015), *Il nostro viaggio. Odissea nei diritti LGBT in Italia*, Udine: Mimesis.
- UNAR (2013) *Strategia nazionale LGBT*, Roma: UNAR.
- Von Foerster H. (1987) *Sistemi che osservano*, Roma: Astrolabio.
- Wallace D.F. (2009) *Questa è l'acqua*, Torino: Einaudi.