



ORDINE
DEGLI PSICOLOGI
DELLA LOMBARDIA

PERSONE LGBTQIA+ E LINGUAGGIO INCLUSIVO

RIFLESSIONI TEORICO PRATICHE
PER LA PROFESSIONE PSICOLOGICA



*a cura del Gruppo di Lavoro per i diritti delle persone LGBTQI+
dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia*



ORDINE
DEGLI PSICOLOGI
DELLA LOMBARDIA

corso Buenos Aires, 75 - 20124 MILANO

tel: +39 02 2222 6551

PEO: segreteria@opl.it

PEC: segreteria@pec.opl.it

sito: www.opl.it

La Presidente

Laura Parolin

Il Segretario e Coordinatrice della Consulta per i Diritti Umani

Gabriella Scaduto

Autori

Claudio Baggini

Cristina Vacchini

Paolo Antonelli

Daniela Invernizzi

Progetto grafico

Alessandra Riva

I contenuti fotografici sono tratti da 123RF.com

Opera curata da: Ordine degli Psicologi della Lombardia

Tutti i diritti riservati. Riproduzione in qualsiasi forma, memorizzazione o trascrizione con qualunque mezzo (elettronico, meccanico, in fotocopia, su disco o in altro modo, compresi cinema, radio, televisione) sono vietate senza autorizzazione scritta dell'editore.

INDICE

Introduzione	4
Il rapporto tra discriminazioni e salute mentale delle persone LGBTI+	6
Approfondimento 1: I diritti delle persone LGBTI+ nell'Unione Europea	9
Il linguaggio e l'inclusività: pensare, nominare e dar voce alle diversità	10
Approfondimento 2: Quando il linguaggio ferisce: l'hate speech	13
Approfondimento 3: Le microaggressioni nella quotidianità delle persone LGBTI+	14
Linguaggio inclusivo LGBTQIA+ nelle scuole e università	15
Linguaggio inclusivo LGBTQIA+ nello sport	18
Linguaggio inclusivo e posto di lavoro	23
Inclusività e buone prassi nei contesti clinici e di ascolto	25
Bibliografia	28

INTRODUZIONE

L'Ordine degli Psicologi della Lombardia, ormai da diversi anni, si occupa del naturale connubio esistente tra la professione psicologica e il mondo dei diritti umani. L'azione ordinistica negli anni si è ampliata e strutturata, declinandosi attraverso l'attivazione di diversi gruppi di lavoro specifici e di una Consulta con funzione di coordinamento. L'obiettivo generale è quello di studiare e contestualizzare le Convenzioni ratificate dall'Italia così come gli apparati scientifici e organizzativi che ruotano attorno a tutte le azioni di promozione e tutela dei diritti umani, facendone cultura e strumenti scientifici, deontologici e operativi per la nostra comunità professionale. A valle di ciò, quale simmetrica necessità, si è strutturato un preciso impegno ordinistico rispetto al posizionamento professionale e al riconoscimento delle competenze psicologiche nella salvaguardia e nella tutela dei diritti, tanto nei tavoli tecnici e decisionali delle istituzioni, quanto all'interno dei diversi sistemi di protezione che operano nelle comunità territoriali. Tali azioni si basano sull'idea sempre più condivisa che quella dello psicologo sia una figura professionale strategica "naturalmente vocata" alla tutela e promozione dei diritti. Nello specifico, il Gruppo di lavoro per i diritti delle persone LGBT+ ha voluto produrre un elaborato che si occupasse di linguaggio inclusivo in riferimento alle persone LGBTQIA+, con riflessioni teorico pratiche per la professione psicologica e non solo, soffermandosi sull'importanza dell'utilizzo del linguaggio nel parlare delle diversità. Il linguaggio, infatti, non deve essere unicamente inteso come l'insieme del lessico e delle regole grammaticali che utilizziamo nella quotidianità, ma piuttosto come un processo con cui diamo forma alle manifestazioni della realtà: non è il mero apprendimento e utilizzo di un insieme di etichette o neologismi, bensì è la creazione di spazi di pensiero, di parola, di azione e - soprattutto - di ascolto per accogliere le diversità.

L'Ordine vuole quindi promuovere conoscenza e cultura sulle tematiche LGBT+ e, nel corso del tempo, fornire approfondimenti e strumenti ai professionisti per poter lavorare con maggiore spirito critico, consapevolezza e sicurezza sui temi delle identità sessuali. Questo lavoro è stato strutturato con un gruppo di professionisti e professioniste che teniamo a ringraziare, innanzitutto per la messa a disposizione di competenze, tempo e professionalità e anche per lo spirito e l'energia che hanno declinato nel lavoro.

La Presidente

Laura Parolin

Il Segretario e Coordinatrice della Consulta per i Diritti Umani

Gabriella Scaduto

*“Negare alle persone i loro diritti umani
significa sfidare la loro stessa umanità.”*

Nelson Mandela

IL RAPPORTO TRA DISCRIMINAZIONI E SALUTE MENTALE DELLE PERSONE LGBTI+

Ormai da decenni la letteratura scientifica internazionale si è concentrata sulla relazione esistente tra i vari livelli dell'identità sessuale delle persone e la salute mentale. Le ricercatrici sono concordi nell'affermare che le persone LGBTI+ sperimentano degli outcome relativi a salute mentale e fisica significativamente peggiori in confronto alle persone eterosessuali e cisgender (Blondeel et al., 2016; Hernández Festersen et al., 2018). Nello specifico, le persone non eterosessuali e non cisgender hanno un maggiore rischio di incorrere nel corso della vita in disturbi depressivi, disturbi d'ansia, abuso di sostanze e di tentare il suicidio rispetto alle persone non LGBT+ (Marshal et al., 2008; Marshal et al., 2011; King, 2008; Lipson et al., 2019). Un dato che più di tutti preoccupa è quello relativo ai tentativi di suicidio nelle persone non cisgender: come rilevato dal *US National Transgender Survey*, il 40% delle persone TGNC intervistate riferisce di aver tentato il suicidio almeno una volta nella vita, con un tasso 9 volte maggiore rispetto alle persone cisgender (James et al., 2016). La letteratura scientifica, inoltre, suggerisce come il contesto socioculturale predominante, basato quindi sull'eterosessualità, sull'essere cisgender e sul rigido binarismo tra i generi, possa avere un impatto negativo sulla vita e sulla salute delle persone LGBTI+ (Pöge et al., 2020).

La letteratura scientifica, quindi, suggerisce che le persone LGBT+ abbiano una maggiore prevalenza di disturbi mentali rispetto alle persone eterosessuali e/o cisgender; allo stesso tempo, molti studi evidenziano come esse si rivolgano ai servizi di salute mentale molto più frequentemente rispetto al gruppo maggioritario, mostrando contestualmente delle peculiarità nelle problematiche riportate che si tramutano in specificità circa la presa in carico e il trattamento (Cochran, 2001; Cochran et al., 2003).

Diverse studiosa hanno indagato come le esperienze di stigma e discriminazione cui le persone LGBT+ sono soggette, in vario grado, nella quotidianità possano influire sulla loro salute fisica e mentale. È stato ampiamente descritto come l'appartenere a una minoranza (etnica, religiosa, culturale, ecc.) esponga le persone a numerosi fattori di stress costanti e specifici che si aggiungono ai normali fattori stressanti a cui qualsiasi individuo può essere soggetto, come per esempio fattori economici, ambientali, educativi, personali, ecc. A partire da precedenti studi sulle minoranze etniche, che mostrano dei meccanismi di stigmatizzazione simili a quello a cui le minoranze sessuali sono soggette, negli ultimi anni sono stati proposti i modelli del *Minority Stress* (Meyer, 2003; 2007; 2013), in riferimento principalmente alle persone non eterosessuali, e del *Gender Minority Stress* (Hendricks & Testa, 2012; Testa et al., 2015), in riferimento alle persone non cisgender. Secondo questi approcci, vi sono diversi fattori che possono agire sull'individuo appartenente a una minoranza sessuale e che agiscono a diversi livelli, da quelli più oggettivi e socioculturali (*stressors distali*) a quelli più soggettivi e individuali (*stressors prossimali*). Tra questi fattori possiamo citare: la discriminazione e lo stigma cui le persone sono oggetto nella quotidianità, specialmente in quei contesti di vita in cui la società è meno aperta nei confronti delle diversità; le discriminazioni istituzionali, in Paesi in cui non vi sono riconoscimenti e norme a tutela della comunità LGBT+; le esperienze di violenza subite in prima persona e a cui si assiste

in modo diretto o indiretto (per esempio, tramite le notizie di cronaca, i social network, ecc.); l'anticipazione del rifiuto, ovvero il fatto che le persone LGBT+ si aspettino di trovare degli ostacoli o delle reazioni avverse da parte della società; la necessità di doversi domandare se fare *coming out* (come persona non eterosessuale o come persona non cisgender) nei diversi contesti di vita o, ancora peggio, l'essere costrettə a farlo (si pensi, per esempio, a una persona trans* che non abbia ancora effettuato una rettifica anagrafica dei documenti di identità e che si debba trovare a spiegare a degli operatori di polizia la ragione di questa non concordanza tra documentazione e espressione di genere/identità sociale). Tutti questi fattori contribuiscono a generare nella persona LGBT+ un carico cognitivo ed emotivo di notevole rilevanza, oltre a portare potenzialmente a mettere in atto comportamenti di auto-monitoraggio per evitare di essere identificati come membri di una minoranza sessuale e ipervigilanza per non esporsi al rischio di subire violenza o discriminazioni.

Come risultato, il contesto entro cui tale stress si manifesta può portare il soggetto a identificarsi con gli stereotipi denigratori che la società propone e ad alimentare l'omo-bi-transfobia interiorizzata, ovvero il meccanismo secondo cui il soggetto può arrivare a sperimentare sentimenti o atteggiamenti negativi verso la propria non eterosessualità e/o verso il proprio non essere cisgender a causa delle aspettative normative che la società ha in merito all'orientamento sessuale, al genere e all'identità di genere (Lingiardi & Nardelli, 2014; Bockting, 2015).

Per fare alcuni esempi tangibili, proponiamo alcuni recenti dati circa la situazione del nostro Paese in relazione alla tutela dei diritti della comunità LGBT+. Secondo i dati dell'*International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association* (ILGA-Europe, 2022), l'Italia si colloca al 33° posto in merito a politiche a tutela dei diritti umani e dell'uguaglianza delle persone LGBTI rispetto a 49 Paesi dell'Europa e dell'Asia centrale, a pari merito con la Georgia, tra la Lituania e la Repubblica Ceca (rispettivamente al 35° e al 32° posto). *Transgender Europe* (TGEU, 2022), invece, evidenzia come a fine 2021 l'Italia soddisfi solamente 8 indicatori su 30 in merito alla tutela legislativa dei diritti umani delle persone trans* in diverse aree di vita: in relazione agli altri Paesi dell'Europa e dell'Asia centrale, ci collochiamo quindi a pari merito con Ungheria e Macedonia, tra Polonia/Albania (7/30) e Serbia/Georgia (9/30).

L'essere sottopostə quotidianamente a queste disuguaglianze istituzionali, così come essere oggetto di *Minority Stress* e *Gender Minority Stress*, porta le persone LGBT+ a mettere in atto una serie di comportamenti evitanti che modificano le abitudini quotidiane e che influiscono negativamente sulla creazione di una identità forte e "sicura". I dati del sondaggio EU-LGBTI II condotto dall'*European Union Agency for Fundamental Rights* (FRA-EU, 2020) ben ci aiutano a comprendere gli effetti dell'appartenere a una minoranza nel fare esperienza della quotidianità: il 92% delle persone intervistate (che in Italia sono state più di 9700) ritiene che lo Stato italiano non combatta effettivamente il pregiudizio e l'intolleranza nei confronti delle persone LGBTI; il 62% non si dichiara come persona LGBTI nella vita quotidiana per paura di essere oggetto di discriminazione; il 62% evita nella maggior parte dei casi di prendere per mano in pubblico il partner per paura di essere vittima di aggressioni, minacce o molestie; il 30% evita determinati luoghi per paura di subire aggressioni, minacce o molestie; il 22% ha subito discriminazioni sul posto di lavoro

nei 12 mesi precedenti il sondaggio; l'8% è stato aggredito fisicamente o sessualmente nei 5 anni precedenti il sondaggio.

La letteratura scientifica sottolinea come il poter vivere apertamente - in sicurezza e senza incorrere nel rischio di subire discriminazioni - il proprio orientamento sessuale e/o la propria identità di genere/espressione di genere, potendo contare su un contesto istituzionale e sociale supportivo, porti a un impatto positivo sulla salute delle persone LGBTI+ (Graham et al., 2011; Pöge et al., 2020).

Appare quindi chiaro come tutta, specialmente coloro che lavorano all'interno dell'ambito della salute, debbano impegnarsi per proporre un approccio consapevole e non discriminatorio nei confronti delle persone LGBTI+, promuovendo contesti di ascolto che favoriscano l'autenticità e l'autodeterminazione di ogni individuo.

I DIRITTI DELLE PERSONE LGBTI+ NELL'UNIONE EUROPEA

La promozione, la difesa dei diritti umani e la denuncia delle violazioni degli stessi sono un processo in continuo divenire con passi in avanti e battute d'arresto. Pertanto, anche i diritti delle persone LGBTI+ vanno analizzati in modo dinamico costruendo relazioni tra le raccomandazioni internazionali, in particolare europee e lo stato dei diritti a livello nazionale.

La Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 marzo 2021 sulla proclamazione dell'Unione europea come zona di libertà per le persone LGBTIQ (2021/2557(RSP))¹ sottolinea:

"A. considerando che le persone LGBTIQ in tutta l'Unione europea dovrebbero godere della libertà di vivere e mostrare pubblicamente il proprio orientamento sessuale, l'identità di genere, l'espressione di genere e le caratteristiche sessuali senza temere di essere soggette a episodi di intolleranza e discriminazione o di essere perseguite per tali motivi; che il diritto di asilo è garantito dalla Carta; che, nel contesto del sistema europeo comune di asilo e della sua riforma, occorre garantire un'adeguata protezione dei richiedenti appartenenti a gruppi vulnerabili, tra cui le persone LGBTIQ;

AB. considerando che, anziché discriminare le persone LGBTIQ, le autorità a tutti i livelli di governance in tutta l'Unione europea dovrebbero tutelare e promuovere l'uguaglianza e i diritti fondamentali di tutti, comprese le persone LGBTIQ, e garantire pienamente i loro diritti;

- 1. dichiara l'Unione europea una "zona di libertà per le persone LGBTIQ";*
- 2. denuncia tutte le forme di violenza e discriminazione fondate sul sesso o sull'orientamento sessuale delle persone; condanna con la massima fermezza l'omicidio palesemente omofobo di David Polfliet commesso in Belgio²."*

La dichiarazione del Parlamento è una risposta alla discriminazione istituzionalizzata che le persone della comunità LGBTI+ subiscono in Polonia e Ungheria, e contro la crescita dei reati d'odio e di omofobia in tutta Europa.

¹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0089_IT.html

² accoltellato e picchiato da tre ragazzi in un parco vicino ad Aversa

IL LINGUAGGIO E L'INCLUSIVITÀ: PENSARE, NOMINARE E DAR VOCE ALLE DIVERSITÀ

Ci sembra opportuno soffermarci sull'importanza dell'utilizzo del linguaggio nel parlare delle diversità. Non dobbiamo intendere il linguaggio unicamente come l'insieme del lessico e delle regole grammaticali che utilizziamo nella quotidianità, ma piuttosto come un processo con cui diamo forma alle manifestazioni della realtà (che sono già lì, esistono nel mondo) e ai fenomeni che pensiamo.

Non si tratta quindi meramente di apprendere e utilizzare un insieme di etichette o neologismi per accontentare qualcunə, bensì di avere spazi di pensiero, di parola, di azione e, soprattutto, di ascolto per accogliere le diversità. Il linguaggio non svolge soltanto una funzione informativa, ma mostra e ribadisce anche un ordine e una gerarchia sociale (Weinberg, 2009); il suo uso quotidiano identifica socialmente le persone, sostenendo le ideologie e gli stereotipi legati a ruoli, generi ed aspettative (Zimman, 2017).

Il dizionario Treccani³ definisce il termine "*Inclusività*" come la "Capacità di includere più soggetti possibili nel godimento di un diritto, nella partecipazione ad un'attività o nel compimento di un'azione" e, più in generale, come "La propensione, la tendenza ad essere accoglienti e a non discriminare, contrastando l'intolleranza prodotta da giudizi, pregiudizi, razzismi e stereotipi".

Per cercare di sviluppare e accrescere l'inclusività nel nostro Paese si dovrebbe, in primo luogo, promuovere l'uso di un linguaggio volto a ridurre quanto più possibile le discriminazioni; l'obiettivo specifico di un linguaggio quotidiano che promuova e sostenga l'inclusività è quello di partecipare, con un potere paragonabile a quello dell'acqua che lentamente erode la roccia, all'inclusione di più persone possibili nei diritti, sistemi o attività sociali di qualsivoglia tipo.

Come sottolinea bene anche la dott.ssa Vera Gheno in uno dei suoi recenti scritti (Gheno, 2022), vi è una relazione molto stretta tra la realtà in cui viviamo e la lingua che utilizziamo; tale relazione ha una direzione prevalente, che va dalla società (realtà, cultura, ecc.) alla lingua, e non viceversa. Quando la realtà cambia o emergono fenomeni nuovi, noi li percepiamo e la nostra lingua si adatta a questo cambiamento; nel momento in cui diamo nomi alle cose, diventiamo in grado di parlarne e di comprenderle. In sostanza, il mondo cambia e la lingua deve cambiare con esso. In altri casi, per essere ancora più chiari, non è tanto la realtà a mutare e non sono "nuovi" fenomeni a emergere, quanto piuttosto è la nostra sensibilità sociale e culturale a mutare in rapporto a ciò che ci circonda.

Ma come mai, in questo momento storico, si sta facendo sempre più stringente la necessità di apportare delle modifiche al modo in cui comunichiamo?

Oggi, le questioni relative al genere hanno assunto un'importanza sconosciuta in passato e per questo motivo sono ampiamente dibattute in tanti Paesi. Essendo il linguaggio un sistema dinamico per eccellenza, è in continuo divenire: i cambiamenti che si stanno verificando sono la diretta conseguenza di importanti trasformazioni sociali e contribuiscono a rendere l'inclusività, e la parità di genere, argomenti sempre più centrali nel mondo di oggi (Fameli, 2022).

In italiano e in tutte le lingue romanze il genere dei nomi, degli aggettivi e dei pronomi è binario

³ https://www.treccani.it/vocabolario/inclusivita_%28Neologismi%29/

(maschile/femminile) e quindi, quando indichiamo qualcosa o qualcuno di genere sconosciuto, o anche, quando ci riferiamo a insiemi comprendenti diversi generi, è d'obbligo adoperare il cosiddetto "maschile sovra esteso" (*Ibidem*).

Il linguaggio, profondamente radicato alla base di qualsiasi cultura e società, ha il potere di influenzare e plasmare, in modo lento e inesorabile, il modo in cui vediamo il mondo: una lingua fortemente androcentrica come quella italiana non fa che accentuare stereotipi di genere che mettono in secondo piano donne, persone non binarie (coloro che non si identificano nelle categorie uomo-donna), individui transgender (persone la cui identità di genere o il cui ruolo di genere non è conforme a ciò che è tipicamente associato al sesso assegnato loro alla nascita) e persone intersex (chi nasce con caratteristiche cromosomiche, anatomiche e/o ormonali che non possono essere definite rigidamente come maschili o femminili).

Questo è il motivo per cui l'italiano appare sempre meno adeguato a esprimere esigenze e sensibilità in continuo cambiamento. È auspicabile quindi che il nostro modo di comunicare evolva, adattandosi alla necessità di maggiore inclusione e rispetto attraverso l'uso di parole inclusive e non stigmatizzanti (Sandrone, 2017).

Nonostante ciò, ancora oggi ci mostriamo recalcitranti di fronte a certi cambiamenti linguistici a cui non siamo abituati: si pensi ai femminili professionali. Se utilizzare "avvocato" non genera in noi alcuna resistenza, ricorrere ad "avvocata" potrebbe far storcere il naso ad alcunə di noi, sebbene sia praticamente diventato di uso comune. Per non parlare invece di quanto "ministra", "assessora", "questora" siano innominabili in virtù di una presunta forte cacofonia. La nostra resistenza non è spiegabile unicamente da un punto di vista grammaticale - peraltro inesistente, come spiega anche Gheno (2021; 2022) -, ma nasconde una questione maggiormente ideologica, legata al patriarcato e al considerare determinate professioni appannaggio storico e sociale di un genere piuttosto che un altro (o altri...). Sempre per esemplificare una differente forma di questo pregiudizio, potremmo nominare "maestro" come il direttore di orchestra e "maestra" come l'insegnante della scuola d'infanzia o di quella primaria.

Come anticipato sopra, in alcuni casi non ci si trova di fronte a nuovi fenomeni emergenti, ma è la nostra sensibilità sociale verso certi temi a cambiare. Per restare su un esempio concreto: non vi è dubbio che orientamenti sessuali differenti dall'eterosessualità siano sempre esistiti, ma ancora oggi spesso si cade nella fallacia di pensare che ci si trovi di fronte a una moda dal momento che "ci sono molte più persone omosessuali, bisessuali, ecc.". Non è corretto affermare che "esistono" più persone non eterosessuali, ma semplicemente è cambiata la sensibilità sociale verso questi temi, portando a una maggiore visibilità di questi orientamenti sessuali: se ne parla di più, di conseguenza c'è maggiore informazione su questi aspetti, di conseguenza vi è minore stigma rispetto ai decenni passati e, infine, di conseguenza un maggior numero di persone si sentirà nella possibilità di fare *coming out* e di vivere la propria identità in piena autenticità.

Questo vale anche per temi socialmente meno noti come, per esempio, le diversità di genere e le identità non binarie: come abbiamo avuto modo di scrivere anche in passato (OPL, 2022), le identità non binarie sono sempre esistite in tutto il mondo, ma le culture occidentali e binarie non hanno mai lasciato molto spazio di espressione e di parola a ciò che socialmente non era (o non è) accettato, se non in rari casi.

Come per i femminili professionali, anche le numerose recenti proposte di modificare la nostra lingua per includere le realtà delle persone di genere non conforme e non binarie, sopperendo alla mancanza di un genere grammaticale e semantico neutro nell'italiano, hanno incontrato delle resistenze in nome della grammatica e della lingua italiana. Pensiamo all'utilizzo nello scritto dell'asterisco, della u o della x al posto del genere dei sostantivi (per esempio: "Benvenut*" o ancora "Ciao a tuttu"), oppure all'utilizzo dello schwa (ə) nello scritto e nel parlato⁴. Senza dimenticarci che alcune proposte portano inevitabilmente con sé delle difficoltà pratiche, non dobbiamo dimenticarci che la "scusa" della grammatica non è un motivo di per sé sufficiente per chiudere il dibattito e accontentarci di rappresentare "la maggior parte delle persone". Questa nostra renitenza può essere nominata come "misoneismo", ovvero l'avversione al cambiamento, specialmente da parte di persone di età maggiore e in particolare nei confronti delle parole, poiché esse definiscono la realtà che conosciamo e definiscono noi stessa (Gheno, 2022).

Le associazioni che si occupano di tematiche LGBTQIA+ da tempo si battono per spingere le istituzioni e i luoghi di formazione a usare un linguaggio più inclusivo e meno stereotipato (i.e. AIP - "Sulla rilevanza scientifica degli studi di genere e orientamento sessuale e sulla loro diffusione nei contesti scolastici"), sia quando si parla di donne sia sul fronte dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere (Everri et al., 2017).

Pertanto, la prima ragione per cui appare imprescindibile adottare un linguaggio inclusivo è il potenziale impatto di trasformazione sociale a cui questo potrebbe dare vita. In secondo luogo, un linguaggio inclusivo ha l'obiettivo di far sentire chiunque accolto e rispettato. Infine, scrivere e parlare in maniera inclusiva, tiene conto delle emozioni e delle scelte di chi legge e ascolta, diventando così un grande esercizio di empatia (Sczesny et al., 2015).

La scelta delle parole che usiamo e l'utilizzo che facciamo della lingua nascondono spesso fenomeni e pregiudizi della società e della cultura in cui viviamo. Sforzarci di pensare al di fuori dalla nostra *comfort zone*, rivedere alcuni automatismi comunicativi e mantenere un approccio aperto verso le differenze (anche lessicali e grammaticali!) sono la chiave per non essere noi stessa inconsapevole promotore di una ingiustificata staticità culturale che non rende giustizia, in primo luogo, a noi e, in secondo luogo, a tutte quelle identità a cui non abbiamo ancora permesso (dall'alto del nostro privilegio) di farsi vedere e sentire.

⁴ Per approfondimenti sullo schwa si rimanda a https://www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/Schwa/4_Gheno.html

QUANDO IL LINGUAGGIO FERISCE: L'HATE SPEECH

Il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa ha adottato il 20 maggio 2022 una Raccomandazione (CM/Rec(2022)16) sulla lotta contro l'*hate speech*⁵. Il documento è composto da un preambolo e da linee guida che gli Stati membri del Consiglio sono invitati a seguire, adottando una visione complessiva fondata sulla Convenzione Europea dei diritti Umani (CEDU)⁶, sui protocolli successivi e sulla carta dei Diritti dell'Unione europea⁷, uno strumento elaborato nel 2000 e diventato giuridicamente vincolante con la funzione di riconoscere il ruolo dei diritti fondamentali nell'ordinamento giuridico dell'Unione.

La Raccomandazione suggerisce un ulteriore spunto di riflessione sul controverso significato del termine *hate speech* e propone la seguente definizione:

"Qualsiasi tipo di espressione che incita, promuove, diffonde, giustifica violenza, odio, discriminazione contro un individuo o un gruppo di persone a causa di caratteristiche come la "razza", il colore della pelle, la lingua, la religione, la nazionalità, l'origine nazionale o etnica, l'età, la disabilità, il sesso, l'identità di genere e l'orientamento sessuale".

Si sottolinea che al fine di prevenire e contrastare l'incitamento all'odio è fondamentale identificare le cause profonde, analizzare il tessuto sociale e i molteplici impatti sulle vittime.

Inoltre, l'attuazione di politiche per prevenire l'incitamento all'odio richiede un attento esame per trovare il delicato equilibrio tra il diritto al rispetto della vita privata e familiare (art.8 CEDU), il diritto alla libertà di espressione (art. 10 CEDU) e il diritto di tutti gli esseri umani ad essere liberi da discriminazioni (art.14 CEDU).

Un passo importante per promuovere i diritti delle persone LGBT+ è quello di conoscere i principali concetti che consentono di affrontare le diverse tematiche con competenza senza stereotipi e pregiudizi. A tal fine si consiglia la lettura del Glossario LGBT+ redatto da questo Gruppo di Lavoro (OPL, 2021).

⁵ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680a67955

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/glossary/european-convention-on-human-rights-echr.html>

⁷ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/010106/04A_FT\(2013\)010106_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/010106/04A_FT(2013)010106_IT.pdf)

LE MICROAGGRESSIONI NELLA QUOTIDIANITÀ DELLE PERSONE LGBTI+

Il fenomeno delle “*microaggressioni*” è stato per la prima volta studiato negli anni '70 da Pierce e ripreso in tempi più recenti da diversi studiosi, tra cui Sue (Sue et al., 2007), in riferimento alle minoranze etniche; nel corso dell'ultimo decennio, questo termine è stato riadattato dalla comunità scientifica in riferimento alle persone LGBTQIA+ (Resnik e Galupo, 2019; Anzani et al., 2021).

Con il termine microaggressione ci si riferisce a brevi e comuni disequaglianze quotidiane sul piano verbale, comportamentale e/o ambientale, intenzionali o meno, che veicolano insulti ostili, dispregiativi o negativi alla persona o al gruppo target (Anzani et al., 2021). Esistono tre livelli differenti di microaggressioni. Il primo è quello dei “*microattacchi*”, ovvero attacchi verbali o non verbali volti a ferire la vittima designata attraverso epiteti, insulti, comportamenti evitanti o azioni discriminatorie intenzionali: per esempio, chiamare una persona LGBT+ “*froc*o*”, “*checca*”, “*travestita*” oppure dire a una persona LGBT+ che è malata in ragione del suo orientamento sessuale, della sua identità di genere o della sua espressione di genere. Il secondo livello identificato è quello dei “*microinsulti*”, ovvero atti di comunicazione verbale e non verbale che, in modo subdolo, trasmettono scortesia e mancanza di tatto, umiliando e sminuendo l'identità o l'appartenenza della persona: in questo gruppo possiamo, per esempio, citare l'affermazione che essere LGBT+ sia una moda, sminuendo di fatto l'esperienza e l'esistenza dell'individuo. In ultimo, troviamo le “*microinvalidazioni*”, cioè atti comunicativi che negano o annullano i pensieri psicologici, i sentimenti o la realtà esperienziale del gruppo emarginato o dell'individuo: affermare che si è tutt'è esseri umani, specialmente in determinate situazioni, può risultare molto impattante e contribuire a rendere invisibile la realtà di una persona o di un gruppo di persone.

Sebbene le microaggressioni (specialmente quelle più ingenuie e non dette in modo malevolo) possano sembrare innocue e minimali, il sommarsi di diverse esperienze microaggressive nella quotidianità di una persona LGBTQIA+ può portare a un forte distress psicologico, aumentando quello stato di ipervigilanza e di anticipazione del rifiuto di cui abbiamo parlato all'interno del modello del *Minority stress*. Per tale motivo, risulta di fondamentale importanza considerare non solo la terminologia utilizzata, bensì anche gli impliciti che certi atti comunicativi possono portare con sé nell'incontro con l'altro.

LINGUAGGIO INCLUSIVO LGBTQIA+ NELLE SCUOLE E UNIVERSITÀ

La lotta ai pregiudizi e alle discriminazioni passa anche attraverso l'educazione e la sensibilizzazione sul tema tra la più giovani, che spesso sono la più interessata a chiedere che i diritti vengano non solo riconosciuti, ma anche rispettati, in primis attraverso le parole usate (Ioverni et al., 2016).

Un sistema educativo preparato a gestire le diversità può contrastare efficacemente fenomeni che influiscono negativamente sul rendimento scolastico, sulla salute e sul benessere della ragazza e sulla tenuta educativa della scuola: bullismo, invisibilità delle minoranze, violenza di genere e hate speech sono solo alcune delle pratiche discriminatorie con le quali, ogni anno, migliaia di giovani devono fare i conti (Domínguez-Martínez & Robles, 2019).

Attualmente, nel nostro Paese, parlare di diversità familiari, identità di genere e orientamento sessuale in relazione alla scuola non è semplice, e fino a poco tempo fa non veniva facilitato dalle politiche sull'istruzione vigenti. L'atteggiamento generalmente negativo nei confronti dell'introduzione di questioni di genere e LGBTQIA+ nell'istruzione, come facilmente intuibile, comporta pesanti conseguenze sulla pratica educativa (Espelage et al., 2015).

Fino ad oggi, sono poche le ricerche che hanno indagato le prospettive e le pratiche del personale scolastico riguardo alle differenze di identità di genere e orientamento sessuale. Inoltre, non vi è stato alcun tentativo significativo di descrivere e comprendere le strategie che le scuole hanno sviluppato e adottato per incoraggiare l'inclusività. Proprio per questo, il presente capitolo si pone l'obiettivo di proporre una panoramica sui vari interventi che vengono attuati nel contesto italiano, dal momento che, anche nel nostro paese, da diversi anni sono presenti alcune iniziative volte a favorire l'inclusione delle persone LGBTQIA+ all'interno dei contesti accademici e scolastici.

A tal proposito, il Ministero dell'Istruzione (MIUR, *Piano Nazionale per l'educazione al rispetto; Rispetta le differenze*) ha avviato il progetto "Noi siamo pari" al fine di supportare e diffondere proposte sui temi dell'inclusione e dell'educazione al rispetto. Proprio all'interno di tale proposta è stata lanciata la campagna di sensibilizzazione "Rispetta le differenze" che, facendo leva sull'articolo 3 della Costituzione ("*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*"), ha il fine di affermare con forza l'uguaglianza tra tutte le studentesse e gli studenti e il rispetto delle loro differenze. Le scuole che decidono di aderire alla campagna sono invitate a condividere iniziative e progetti sull'apposita piattaforma online del Miur. È il caso, per esempio, del liceo classico e musicale Cavour di Torino, unico in Italia, che ha deciso di modificare la comunicazione istituzionale introducendo un asterisco ogniqualvolta si utilizzino termini genericamente declinati al maschile e al femminile: con il nuovo regolamento, dalle circolari e dalle comunicazioni rivolte a docenti, corpo studentesco e famiglie, spariscono parole come "studente" e "studentessa", "ragazzo" o "ragazza", e vengono sostituite da termini come "student*", "ragazz*". Vale lo stesso per i pronomi e gli aggettivi, infatti, la declinazione di genere sparisce, sostituita dall'asterisco, per promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione e combattere le discriminazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere (Barsanti, 2021).

In ambito universitario, numerosi atenei italiani, dal Ca' Foscari di Venezia alla Sapienza di Roma, hanno aderito a protocolli per l'attivazione della cosiddetta "carriera Alias". Per quest'ultima si intende la possibilità per studentesse e studenti di essere identificati in un genere alternativo rispetto a quello attribuito alla nascita, e di vedersi riconosciuto questo diritto a livello istituzionale (Mauro, 2020).

Nel giugno del 2018, stando ai dati diffusi da Universitrans, in Italia su 68 università pubbliche, 32 mettevano a disposizione la possibilità di iscriversi adoperando la carriera Alias e 6 offrivano altri strumenti di tutela come, per esempio, il doppio libretto.

Altro modello adottato per favorire l'inclusività è il "Protocollo operativo per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione LGBTQI+" del 19 Aprile 2019, che è stato siglato dall'ateneo di Modena e Reggio Emilia. Con questo accordo le due università si sono poste l'obiettivo di combattere la discriminazione per l'orientamento sessuale e l'identità di genere attraverso una serie di azioni di intervento come: l'uso di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità sia nella modulistica che nella comunicazione verbale, l'introduzione di bagni all-gender, l'adozione della carriera Alias e altre importanti innovazioni (Ibidem).

La stessa prospettiva, inoltre, è stata recentemente adottata anche da alcuni istituti superiori. La studentessa dei licei artistici Ripetta di Roma e Russoli di Pisa, per esempio, hanno siglato un protocollo con la direzione scolastica (il protocollo Alias) che conferisce all'alunna transgender il diritto di scegliere il proprio nome dimostrando di aver intrapreso "un percorso psicologico e/o medico, finalizzato ad eventuale rettificazione di attribuzione di sesso e desiderio di utilizzare un nome diverso da quello anagrafico". Inoltre, dall'inizio dell'anno scolastico in corso, chi frequenta queste scuole e vuole essere riconosciuto e denominato con un genere differente rispetto a quello assegnato alla nascita può farlo grazie al regolamento che introduce la carriera Alias.

Dunque, come si evince dagli esempi riportati, in Italia si stanno cominciando a realizzare alcuni progetti volti a favorire l'inclusione e l'equità di trattamento della popolazione LGBTQIA+. Tuttavia, i casi presi in esame in questa sede rappresentano solamente un'avanguardia che è ancora ben lontana dal divenire norma. Colpisce l'assenza, nelle scuole italiane, anche della semplice educazione sessuale, un'assenza che è collegata a doppio filo alla questione LGBT. "Nella maggior parte degli Stati membri dell'Unione europea è materia obbligatoria" ci dice *Policies for Sexuality Education* dell'UE: in Germania dal 1968, in Danimarca, Finlandia e Austria dal 1970, in Francia dal 1998 e così via; non lo è solo in Bulgaria, Cipro, Lituania, Polonia, Romania e Italia. Conseguenze? Due terzi dei nostri giovani non conoscono le malattie veneree e pochissimi usano il preservativo. Eppure, il 71% dell'870 studentessa delle scuole di Milano intervistato da Laboratorio Adolescenza e Canale Scuola ha dichiarato di voler parlare in classe proprio di educazione sessuale e identità di genere. Ma tanti genitori italiani sono spaventati: l'educazione sessuale potrebbe portare la studentessa a parlare di omosessualità e questioni di genere a scuola. Sarebbe la vittoria della "dittatura del gender". Le iniziative a sostegno di questo passo esistono già da qualche anno, e procedono di pari passo con le reazioni avverse di gruppi conservatori. Nel 2017 il Comune di Roma, l'Unar e la facoltà di Psicologia della Sapienza avevano iniziato un ciclo di aggiornamenti

sull'inclusività nella capitale suscitando, subito, non solo le reazioni delle organizzazioni come Articolo 26 e ProVita, ma anche degli insegnanti coinvolti e di quotidiani nazionali come La Verità che parlarono di "indottrinamento gender". Ma l'introduzione di studi di genere e dell'educazione sessuale nelle nostre scuole potrebbe portare benefici ai ragazzi, come sostiene l'UNESCO. Due sono gli aspetti che sia le Nazioni Unite che organizzazioni come *Amnesty International* sottolineano quando propongono l'inserimento di programmi LGBT nelle scuole: da un lato il contrasto al bullismo e ai pregiudizi per favorire l'integrazione, dall'altro il supporto all'accettazione e alla consapevolezza di sé della giovani che scoprono di essere omosessuali. Sul primo aspetto, il ciclo di lezioni anti-omofobia del DDL Zan avrebbe potuto aiutare. Gli studi sul bullismo omofobico in Italia risalgono al 2010 ma, già allora, i numeri preoccupavano: l'81% degli studenti LGBT aveva subito frequenti aggressioni verbali, il 38% minacce di violenza, il 16% molestie sessuali, il 15% aggressioni fisiche e il 6% aggressioni con un'arma.

Amnesty International ha sviluppato un programma che permette alle scuole di aderire a forme di insegnamento inclusive per contrastare il bullismo omofobico e aiutare le giovani non eterosessuali nel loro percorso verso la consapevolezza. Le studente LGBT sono il 5-10% della popolazione scolastica, circa due per ogni classe, e nella maggior parte dei casi scoprono il proprio orientamento sessuale proprio nel difficile periodo dell'adolescenza. Ora come ora sono lasciate a sé stesse, in balia di una società che ha difficoltà ad ascoltarle e, ancora di più, ad accettarle. Per ognuna di loro la scuola potrebbe diventare un luogo di crescita e inclusione, non più di paura e rifiuto⁸.

Ad oggi quindi manca una vera e propria regolamentazione su inclusività da parte di scuole e università; quelli brevemente riportati in questo capitolo sono stati solo i primi, timidi, passi verso il raggiungimento di un miglior stato sociale, che possa condurre ad un potenziamento dei diritti civili e ad una più completa inclusione e integrazione della popolazione LGBTQIA+; da qui si deve perciò partire per ulteriori azioni future che tendano a rendere la nostra società più inclusiva ed equa.

⁸ Per approfondimenti sull'educazione LGBT+ a scuola si veda <https://vdnews.tv/article/educazione-lgbt-scuola>

LINGUAGGIO INCLUSIVO LGBTQIA+ NELLO SPORT

Lo sport, inteso come contesto relazionale al pari di ogni altra organizzazione sociale e formativa, costituisce una delle piattaforme identitarie in cui gli individui hanno l'occasione di conoscere, sviluppare e potenziare parti di Sé; questo anche grazie anche all'opportunità di scoprire i propri limiti e le proprie potenzialità (Herrick & Duncan, 2018). Inoltre, gli ambienti sportivi, proprio in quanto contesti evolutivi permeati da processi di socializzazione a più livelli (dalla compagna di squadra, o di team, all'avversaria, alla propria allenatore), non sono esenti dalle dinamiche culturali e ideologiche imperanti nel più ampio ambiente collettivo in cui sono inseriti. La cultura occidentale, effettivamente, è caratterizzata da una forte *gendered culture* che è pervasiva ed operante in ogni istituzione sociale (Jones et al., 2017).

Non di rado lo sport sostiene sistemi ideologici sessisti, genderisti ed eteronormativi e alimenta il pregiudizio omo-transfobico (si pensi, per esempio, allo stereotipo secondo il quale gli uomini omosessuali non sarebbero adatti a svolgere sport fisici o alla credenza che la danza sia uno sport "da femmine"). Lo sport è in questo senso dominato da un atteggiamento maschilista e da una visione legata alla "segregazione sessuale" (intesa come la separazione fisica, legale e culturale delle persone in base al loro sesso biologico); costituisce quindi, ancor più della scuola, un ostacolo per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze e sostenga la tutela dei diritti e della possibilità di esprimere le proprie peculiari dimensioni identitarie (sessuali e non) in modo autentico e spontaneo (Greenspan et al., 2019).

Nella fattispecie, sessismo e maschilismo hanno inquinato l'intero contesto sportivo, non solo il mondo dell'atleta, ma anche quello più ampio della giornalistica, dell'arbitro e della spettatore (Sartore-Baldwin, 2013).

Come afferma Messner (2002), uno tra i massimi studiosi della sociologia dello sport in relazione alle questioni di genere, il fenomeno del sessismo è fortemente legato all'omofobia e alla transfobia, ovvero a tutti quegli atteggiamenti negativi che vengono rivolti alla non conformità sessuale e di genere. Tali atteggiamenti, come si può intuitivamente comprendere, disincentivano i giovani LGBTQIA+ dal praticare sport (Robertson et al., 2019).

Poiché in Italia la letteratura scientifica relativa alle conseguenze di questo tipo di comportamenti discriminatori presenta numerose lacune, occorre fare riferimento ad alcune ricerche svolte nel contesto americano (Doull et al., 2016), dalle quali emerge che:

- i giovani maschi gay praticano sport di squadra in misura dimezzata (32,8% contro 67,6%) rispetto ai coetanei; la natura pregiudizievole degli ambienti sportivi sembra fungere da deterrente per la partecipazione sportiva di questa popolazione presa duramente di mira;
- le ragazze lesbiche (51,7%) e bisessuali (38,1%) praticano sport di squadra in percentuali inferiori rispetto alle loro coetanee eterosessuali (61,2%);
- le donne che praticano sport considerati tradizionalmente maschili sono spesso ritenute lesbiche e subiscono discriminazioni a prescindere dal loro orientamento sessuale;
- la maggior parte delle persone trans (oltre il 60%) ha affermato di non aver mai praticato

sport al di fuori delle lezioni di educazione fisica a causa di un disagio dovuto alla propria identità di genere e a forme di discriminazione strutturale o istituzionale; le partecipanti si sentivano escluse da quasi tutti i contesti sportivi a causa delle tipiche divisioni binarie di genere.

Anche guardando al mondo del professionismo non mancano manifestazioni più o meno esplicite di questo clima stigmatizzante. Basti pensare alla tragica vicenda dell'inglese Justin Fashanu, il primo giocatore di calcio a dichiarare pubblicamente la propria omosessualità, nel 1990. Le reazioni del pubblico furono ostili, il mondo del calcio lo rinnegò e l'atleta si tolse la vita otto anni dopo aver fatto *coming-out* (<https://storiedicalcio.altervista.org/blog/justin-fashanu.html>). Questa vicenda, nonostante non sia così attuale, illustra le difficoltà relative all'essere omosessuali in un ambiente così omofobico e maschilista come quello del calcio.

Facendo riferimento ad eventi più recenti, in occasione del mondiale di calcio del 2014 tenutosi in Brasile, l'alto commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani Navi Pillay rivolse un appello alle giocatrici omosessuali, esortandole a dichiarare il proprio orientamento sessuale. Furono tuttavia pochi i *coming-out* poiché, come spesso accade, per paura delle possibili (nonché, ahimé, probabili) conseguenze negative, la maggior parte delle atlete dichiara la propria omosessualità solo dopo il proprio ritiro dalle gare e/o dopo aver conseguito un importante successo: questo è il caso della campionessa di boxe Irma Testa⁹, prima italiana della storia del pugilato femminile a vincere la medaglia di bronzo a Tokyo, nel 2021. In un'intervista pubblica, rilasciata dopo la vittoria, ha fatto *coming-out* denunciando la difficile condizione delle persone omosessuali nel mondo dello sport e ribadendo l'importanza dell'immagine di sé che le atlete olimpiche sono spinte a mostrare e a cui si devono conformare.

È facile rendersi conto di come spesso gli stereotipi giochino un ruolo fondamentale nella reazione dell'opinione pubblica ad atlete che fanno *coming-out*. Gli stereotipi non sono altro che rappresentazioni mentali di un gruppo sociale che contengono una conoscenza generalizzata, astratta, rigida e resistente alle nuove informazioni. Sono immagini globali che descrivono un gruppo, ma annullano le differenze individuali dei soggetti che ne fanno parte. Da qui deriva il fatto che applicare uno stereotipo a qualcuna significa attribuire le medesime caratteristiche a tutti gli individui che appartengono alla sua specifica categoria, a prescindere dal possesso reale o meno di quelle determinate caratteristiche. Gli stereotipi fungono quindi da "scorciatoie mentali" che permettono di spiegare in modo semplice il mondo che ci circonda, rendendolo quanto più possibile prevedibile.

Il cervello umano, così come qualsiasi altro tipo di macchina o strumento, ha bisogno di energia per poter funzionare; ma è anche progettato per la propria sopravvivenza e, in quanto tale, tenderà sempre automaticamente a cercare scorciatoie cognitive che permettano di giungere a conclusioni sufficientemente accurate con il minore sforzo e dispendio energetico possibile.

⁹ Per approfondimenti sulla storia di Irma Testa si veda https://www.ansa.it/sito/notizie/sport/altrisport/2021/12/03/irma-testa-fa-coming-out-lomosessualita-non-e-unimperfezione_d5bd1b7b-9c68-4f0e-bcd5-afd22f01d454.html

Gli stereotipi, quindi, assolvono proprio a questa funzione di “facilitatori” di comprensione del mondo e “risparmiatori” di sforzi ed energie.

Un contro-stereotipo, invece, è rappresentato, intuitivamente, da uno o più elementi facenti parte di qualcuno (o qualcosa) che vanno in direzione totalmente opposta rispetto alle caratteristiche che, secondo l’immaginario comune, quel qualcuno (o quel qualcosa) dovrebbe possedere.

Esempio iconico di contro-stereotipo omosessuale in ambito sportivo è quello di Gareth Thomas, ex rugbista britannico che dichiarò la sua omosessualità nel 2009, due anni prima di ritirarsi. La notizia colse tutti di sorpresa, visto lo sport che praticava (tipicamente associato ad un’attività virile) e visti i suoi tratti fisici iper-mascolini. Gareth divenne un vero e proprio simbolo della lotta per i diritti gay; fu un bel segnale anche per il rugby, altro “mondo” storicamente ostile quando si parla di omosessualità.

Spostandoci oltreoceano, nel febbraio 2014, Michael Sam fu il primo giocatore di football americano in attività a dichiarare pubblicamente di essere gay. Dopo il suo *coming out*, i gruppi cristiani più fondamentalisti come l’*American Family Association*, lo attaccarono duramente arrivando a diffidare le squadre dall’assumerlo: nonostante l’appoggio dei compagni e della dirigenza, Sam preferì ritirarsi sotto il peso delle polemiche, dichiarando che l’ultimo anno era stato molto difficile per lui dal punto di vista psicologico tanto da essere preoccupato per la sua salute mentale¹⁰.

Come in parte già visto, la stigmatizzazione dell’omosessualità nel mondo del calcio è ancora più forte: l’insulto omofobo è all’ordine del giorno. Molti però sono i giocatori che tentano di sensibilizzare sul tema: tra i primi Josh Cavallo, il centrocampista australiano, ventiduenne, che ha scelto di fare *coming-out* agli inizi della sua carriera proprio per aiutare chi si nasconde a non avere più paura. Anche Patrice Evra ha recentemente denunciato il tabù dell’omofobia nel mondo del calcio per cui “se lo dici sei morto”, una paura che non si limita ai confini del calcio ma che riguarda il mondo dello sport in generale. Nel 2012, anche il nuotatore australiano Ian Thorpe ha deciso di fare *coming out* e di denunciare la difficoltà a parlarne apertamente durante tutta la sua carriera e la sofferenza che ne è derivata portandolo alla depressione.

Ci si ricorda inoltre spesso di Tokio 2020 per l’alto numero di atleti e atlete LGBTQ+ che hanno fatto *coming out*. Tra i tanti, c’è l’arciera italiana Lucilla Boari che, durante i festeggiamenti per la conquista della medaglia di bronzo, ha affermato in lacrime davanti alle telecamere che l’arciera olandese Sanne era la sua ragazza, dedicandole la vittoria.

Forse in meno si ricordano che anche alle Olimpiadi del 2016 a Rio de Janeiro furono diversi gli sportivi ad uscire “dall’armadio” e a rivelare il proprio orientamento sessuale e/o identità di genere. In quanto a numeri furono un terzo in meno rispetto alle ultime Olimpiadi; tuttavia, fecero clamore e lanciarono già allora un messaggio di speranza nel mondo dello sport.

Tra questi, ci fu quello di Rachele Bruni, nuotatrice che vinse la medaglia d’argento nella 10 km. Rachele dedicò la medaglia alla sua fidanzata Diletta, dichiarando: “Dite che ci vuole coraggio? Non lo so, so solo che mi è venuto naturale pensare alla mia Diletta. E non ai pregiudizi della gen-

¹⁰ Per leggere queste e altre storie di *coming out* nello sport si veda <https://sport.sky.it/altri-sport/2017/05/16/giornata-contro-omofobia-sportivi-hanno-fatto-coming-out#31> <https://thevision.com/attualita/omofobia-sport/>

te, perché indubbiamente ci sono persone che ne hanno ancora, ma io vivo serena e tranquilla senza pensare a questo: vivo per me stessa, per la mia passione per il nuoto e per le persone che mi vogliono bene”¹¹

Questi esempi non fanno che mostrare la sempre più impellente necessità di compiere dei passi in avanti verso un mondo sportivo più inclusivo: le organizzazioni sportive dovrebbero preoccuparsi di sensibilizzare la giovani su quanto un linguaggio omo-negativo possa risultare dannoso per pubblico, società e atleta stessa (Symons et al., 2017).

Se poi parliamo di persone T, queste sono ancora meno rappresentate nel mondo dello sport e sono costrette ad interfacciarsi con ulteriori problemi di natura non solo discriminatoria, ma anche regolamentativa: negli sport in cui a determinare risultati e successi è in generale la supremazia fisica, stabilire delle regole in modo da rendere equa la competizione è un obiettivo di fatto essenziale per le federazioni, e la riflessione in corso è in sostanza se e come lo si possa fare in un modo che sia anche inclusivo per le atlete trans. Il problema dell'eventuale vantaggio biologico, va da sé, non riguarda di fatto gli atleti trans, nati cioè con un corpo femminile e non corrispondente al proprio genere maschile, che semmai secondo il medesimo ragionamento sarebbero svantaggiati nelle competizioni con uomini cisgender.

Nell'ultimo anno si è parlato perlopiù di due casi che hanno dato un'idea della complessità del tema. Uno ha riguardato Laurel Hubbard, sollevatrice neozelandese che alle Olimpiadi di Tokyo è diventata la prima atleta trans nella storia dei Giochi moderni. La qualificazione di Hubbard, che aveva iniziato il percorso di transizione intorno ai trent'anni, era stata criticata in particolar modo dalle altre sollevatrici, che ritenevano ingiusta la sua presenza, così come i successi ottenuti dal 2013 in poi, ovvero con il passaggio dalle categorie maschili a quelle femminili. A Tokyo, però, Hubbard era stata una delle prime atlete eliminate nella sua categoria, e successivamente si era ritirata.

L'ultimo caso è anche il più discusso attualmente. Lia Thomas è un'atleta trans americana che dal 2020, dopo essere passata dalle categorie maschili a quelle femminili del nuoto universitario, sta facendo parlare di sé per le vittorie, spesso schiaccianti, che ha ottenuto: è diventata per esempio la prima nuotatrice trans a vincere un titolo nazionale nella storia dello sport universitario americano. La sua storia è discussa a livello nazionale negli Stati Uniti, tanto che lo scorso febbraio il governatore repubblicano della Florida, Ron DeSantis, aveva proclamato vincitrice la seconda classificata (nata in Florida) di una gara in realtà vinta da Thomas. Dopo i successi universitari, Thomas puntava alla qualificazione alle prossime Olimpiadi. Con le nuove regole introdotte dalla FINA non potrà più farlo, perché ha iniziato il suo percorso di transizione tramite terapia ormonale sostitutiva soltanto nel 2019, intorno ai vent'anni. Potrà però continuare a gareggiare in ambiti universitari, dato che lì valgono norme ancora diverse, stabilite autonomamente dalla NCAA, l'organizzazione che gestisce i programmi sportivi universitari.

¹¹ Per approfondimenti <https://www.gay.it/20-coming-out-italiani-vip/9#rachele-bruni>

Le recenti decisioni delle federazioni provengono invece dalle nuove linee guida introdotte dal Comitato Olimpico Internazionale (CIO), che lo scorso novembre aveva aggiornato quelle in vigore dal 2016. Nel corso di questi anni il CIO ha eliminato l'obbligo dell'intervento chirurgico ai genitali, poi gli esami più invasivi e infine la centralità dei valori del testosterone, non più vincolanti. Fino all'anno scorso per poter gareggiare nelle categorie femminili le atlete dovevano dimostrare di avere avuto per dodici mesi livelli di testosterone nel sangue inferiori a 10 nanomoli per litro (il valore di testosterone per un uomo cisgender tra i 20 e i 40 anni è compreso tra 10 e 37 nanomoli per litro, mentre per una donna cisgender è inferiore a 2). Ciascuna federazione poteva però rimodulare questo limite per renderlo più adatto alla propria disciplina, in genere abbassandolo. D'ora in avanti, invece, i livelli di testosterone verranno presi in considerazione insieme ad altri parametri e a valutazioni fatte caso per caso.

Con la libertà di azione concessa dal CIO alle Federazioni, altre decisioni restrittive simili a quelle prese di recente sono attese prossimamente, come ha fatto capire anche Sebastian Coe, presidente della Federazione internazionale di atletica leggera, che ha detto: *"Se c'è un conflitto tra equità e inclusione, sceglieremo sempre l'equità"*¹².

A fronte di quanto detto è comunque opportuno ribadire che quando ci si riferisce a persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender/transessuali (LGBT), è importante prestare attenzione alla terminologia utilizzata poiché le dimensioni linguistiche e i concetti espressi tramite il vocabolario hanno un potente impatto sulla costruzione della realtà e conseguentemente dello stigma e della discriminazione (Storr et al., 2021). Tutto ciò si riflette anche in ambito sportivo: quante volte abbiamo sentito dire "questo sport è da maschi" o "questo sport non fa per le donne"? In particolare, questa specifica tipologia di discriminazioni di genere danneggia non solo le donne, che spesso si vedono privata la possibilità di praticare sport considerati maschili, ma anche gli uomini, che vengono così ingabbiati in una spirale negativa a causa della quale dovranno comportarsi secondo quello che la società ritiene essere "normale" (Robertson et al., 2019). Si potrebbe dunque ipotizzare che l'eterosessismo sia un elemento costitutivo dello sport, così come parte integrante dell'identità maschile. Come sostiene Messner (Messner et al., 1993), lo sport rappresenta una potente forza che porta i giovani maschi a socializzare con un'identità maschile limitata e ristretta.

Proprio per questo motivo appare necessario progettare degli interventi volti a promuovere un linguaggio inclusivo, poiché ricorrere a termini e concetti che abbraccino le diversità può avere molteplici ripercussioni positive sulle persone facenti parte di minoranze, sia sul piano affettivo che psicologico (Cunningham et al., 2018). Il linguaggio, infatti, è un potentissimo strumento condiviso che può contribuire a dei cambiamenti sociali significativi all'interno della comunità. Utilizzare, dunque, un lessico inclusivo aiuta a costruire una realtà libera da stereotipi e pregiudizi (Storr et al., 2021).

Sul piano strategico e pratico diventa dunque impellente l'esigenza di reclutare professionisti altamente specializzati in materia all'interno delle organizzazioni sportive stesse.

¹² Per ulteriori approfondimenti si rimanda a <https://www.ilpost.it/2022/06/22/federazioni-sport-atlete-trans-regolamenti/>

LINGUAGGIO INCLUSIVO E POSTO DI LAVORO

Molte aziende ora implementano strategie per garantire che le politiche, i benefit e la cultura in generale del posto di lavoro siano inclusivi nei confronti dei dipendenti LGBTQ.

Nonostante i grandi progressi nell'ultimo decennio, l'omofobia e la transfobia esistono ancora sul posto di lavoro e rimangono sottorappresentate nelle conversazioni sulla diversità e sull'inclusione. Come illustrato in diversi studi sui luoghi di lavoro (Sasso et al., 2015), quasi il 30% degli intervistati identificati come LGBT ha ritenuto di aver subito discriminazioni sul posto di lavoro rispetto al 2,9% della popolazione generale. Nello specifico, il 4,1% degli intervistati LGBT ha segnalato un qualche tipo di discriminazione quotidiana sul posto di lavoro, contro lo 0,8% della popolazione generale. Anche in Europa la situazione non è delle migliori: i dati della *Fundamental Rights Agency* (FRA-EU, 2020) rivelano che il 10% dei circa 140.000 intervistati ha subito, negli ultimi 12 mesi, discriminazioni quando cercava lavoro per il fatto di essere persone LGBTI+ e il 21% ne ha subite sul posto di lavoro, sempre per la stessa ragione (in Italia le percentuali sono leggermente al di sopra della media, rispettivamente del 12% e del 22%).

Per le persone transidentificate, anche l'accesso a un'occupazione retribuita è difficile. Come emerso da uno studio del 2009 sulle persone trans* in Ontario, il 20% degli intervistati era disoccupato e il 15% era impiegato a tempo parziale (Bauer et al., 2015).

Queste esperienze evidenziano che la discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere rimane un problema attuale da affrontare per i datori di lavoro. Possiamo vedere chiaramente che le aziende, nelle loro iniziative di inclusione e diversità LGBTQ, non hanno molta familiarità su come incorporare l'intero spettro dell'orientamento sessuale e della diversità di genere sul lavoro, in particolare con le identità trans* e non binarie. Per questo e molti altri motivi, la maggioranza dei dipendenti trans* o non binari preferisce non dichiararsi sul posto di lavoro e, anzi, prende grandi precauzioni per evitare di essere scoperta e subire ulteriori discriminazioni (Dobbin & Kalev, 2016). Creare ambienti accoglienti è un ottimo inizio, ma per apportare cambiamenti significativi è necessario creare una cultura dell'inclusione.

Rivolgersi all'Altro

L'utilizzo di un linguaggio genere-specifico è comune nelle conversazioni della vita di tutti i giorni. Gli individui utilizzano regolarmente un linguaggio declinato nel genere (o linguaggio di genere) quando si riferiscono agli altri (Goode & Dixon, 2015). Ad esempio, il termine "uomo" è stato utilizzato sin dal primo sviluppo della lingua italiana per riferirsi agli esseri umani in generale, cioè all'umanità, senza pensare che questa scelta avrebbe comportato, nel tempo, un impatto significativo sulla cultura patriarcale dei secoli successivi. Sebbene in molti utilizzino questi termini senza l'intenzione di nuocere, il linguaggio di genere non riconosce e non convalida l'esistenza di coloro che si identificano al di fuori del cosiddetto binarismo di genere che, per definizione, contempla l'esistenza di soli due generi: maschile e femminile (Fernandez et al, 2017). Risulta quindi importante ripensare alle locuzioni di genere comunemente impiegate e adattarle utilizzando un linguaggio più inclusivo e neutrale rispetto al genere: per esempio, sostituendo nelle conversazioni quotidiane, ove possibile, il linguaggio genere-specifico con un linguaggio inclusivo (di cui

abbiamo avuto modo di parlare approfonditamente nel paragrafo sul linguaggio) oppure, quando appropriato e possibile, usando il genere neutro al posto di lui/lei.

I pronomi

L'uso del nome e dei pronomi corretti di un individuo è un modo importante per dimostrare rispetto e cortesia nei confronti dei dipendenti trans* e non binari sul posto di lavoro.

Di seguito alcune *best practice* in cui le aziende hanno dimostrato sensibilità nell'inclusività dei pronomi:

- Includendo i pronomi nelle firme delle e-mail;
- Introducendo i pronomi in anticipo, per esempio nelle riunioni di lavoro;
- Quando si presentano i nuovi dipendenti, includendo il proprio nome e pronome: "Ciao, sono Elena! I miei pronomi sono quelli femminili. Benvenuto nella squadra!". È naturalmente accettabile se un dipendente non risponde dichiarando i propri pronomi: il punto nell'includere i pronomi nelle introduzioni è creare uno spazio in cui gli individui possano volontariamente fornirli.

Sentirsi a proprio agio con queste modalità non è immediato e può richiedere un certo sforzo. È tuttavia necessario essere aperti e disposti a essere corretti se si commette un errore quando ci si rivolge a qualcuno.

Gli individui trans* e non binari incontrano regolarmente circostanze che invalidano l'esistenza stessa della loro identità di genere. Prendiamo ad esempio un'attività ordinaria come la compilazione di un documento di inserimento per le risorse umane: se in una domanda relativa al genere sono incluse solo le opzioni maschile e femminile, quale casella dovranno selezionare queste persone?

Le aziende dovrebbero quindi esaminare e aggiornare i propri documenti, le politiche e le procedure esistenti per rimuovere un linguaggio genere-specifico e/o includere altre opzioni oltre al maschile e al femminile.

Uno sguardo al futuro

Nel 2025 i Millennials (GLAAD, 2017), la generazione più diversificata finora, rappresenteranno il 75% della forza lavoro. Essi hanno più del doppio delle probabilità di identificarsi come LGBTQ e hanno maggiori probabilità di identificarsi come non binari o gender fluid rispetto alle generazioni precedenti. Quando cercano un lavoro, l'88% dei Millennials cerca integrazione tra lavoro e vita privata, o, in altre parole, cerca di "fondere la propria vita personale e professionale, al fine di far coesistere meglio entrambe": un potente segnale di questo fattore è proprio l'inclusione LGBTQ. Va altresì notato che questo tipo di inclusione è importante anche per i cosiddetti "alleati", ovvero quelle persone che magari non vivono una condizione LGBT+ specifica ma che non nutrono pregiudizi verso queste categorie e vogliono esprimere il loro supporto: il 72% di loro afferma infatti di essere più propenso ad accettare un lavoro in un'azienda LGBTQ+ inclusive rispetto ad un'azienda non inclusiva.

Come si può far sentire il proprio rispetto alle colleghe?

Ci sono molti modi in cui le aziende e le dipendenti stesse possono assicurarsi di trattare le persone trans* e non binarie con il rispetto che meritano. Alcuni esempi potrebbero essere:

- Non fare supposizioni sull'identità di genere e mantenendo una mentalità aperta e curiosa: le esperienze non binarie non sono universali.
- Riconoscere gli errori. Chiedere scusa e correggersi quando si utilizza il pronome sbagliato è molto più importante che non sbagliare mai. Gli errori non sono un grosso problema. Una volta apportata la correzione è bene andare avanti nella conversazione e se mai rivolgersi alla persona in questione in privato con un semplice: "Mi dispiace di aver sbagliato prima. Lavorerò per fare di meglio la prossima volta".
- Non chiedere informazioni sullo stato di salute (questo include ormoni, interventi chirurgici, ecc.): non sono argomenti pertinenti sul posto di lavoro.
- Continuare a fornire formazione ai dipendenti in merito alle questioni LGBTQ e istituire manager di politiche e pratiche di genere inclusive.
- Rispettare "il viaggio". È importante rispettare il fatto che la comprensione della propria identità di genere può essere un processo. Per questo motivo, gli individui trans*/non binari/gender non conforming possono arrivare a rendersi conto che un nome o un insieme di pronomi diversi è più in linea con la loro identità di genere, modificandoli pian piano nel tempo. Consentire questa flessibilità significa rispettare il loro processo interno.

INCLUSIVITÀ E BUONE PRASSI NEI CONTESTI CLINICI E DI ASCOLTO

Alla luce di tutti gli approfondimenti e delle considerazioni riportate sopra, è possibile pensare a una piccola lista di aspetti generali a cui il clinico dovrebbe prestare particolare attenzione nel lavoro con persone LGBTQIA+ al fine di garantire alla paziente/cliente uno spazio di ascolto e di lavoro sicuro e accogliente.

In parte, questi piccoli spunti sono già stati enunciati in precedenza, parlando per esempio dell'inclusività nei posti di lavoro, mentre altri possono essere generalizzati e applicati anche a contesti diversi rispetto al setting clinico.

Utilizzare e "pensare" un linguaggio adeguato e inclusivo.

Come già riportato all'interno del paragrafo dedicato a questo tema, per linguaggio inclusivo non dobbiamo intendere semplicemente la conoscenza e l'utilizzo di una terminologia corretta, aspetto cui va certamente riconosciuta la doverosa rilevanza: è importante che ognuna dedichi del tempo e degli spazi di pensiero e di confronto sulle tematiche delle identità sessuali, accompagnati a una adeguata formazione sul tema. Ciò permette anche di entrare maggiormente in contatto con il proprio sistema di valori e con le possibili interferenze nel setting clinico, aspetto che, come sappiamo, merita una particolare attenzione. Gli strumenti dell'intervisione e della supervisione risultano fondamentali per consentire alla professionista l'acquisizione di un pensiero critico in merito ai temi delle diversità sessuali.

Proporre un contesto accogliente e il più possibile scevro da pregiudizi.

Il linguaggio, il mondo e le sue rappresentazioni sono radicalmente e tacitamente permeati da sessismo, eterosessismo e ciscentrismo: è fondamentale che i luoghi di accoglienza delle persone siano altrettanto radicalmente attenti a non esserlo. Si deve prestare particolare attenzione agli impliciti che il nostro parlare e il nostro agire portano necessariamente con sé, evitando di dare per scontato il genere, l'identità di genere, l'orientamento sessuale e relazionale delle persone. Per esempio, è opportuno utilizzare termini che non rimandino a un sistema etero-cisnormato, sostituendo "è sposatə?" con "ha attualmente una relazione affettiva?"; come già detto, ascoltare la paziente e adeguarsi alla terminologia che essa adopera è di grande importanza, per esempio nell'utilizzo dei pronomi corretti nei confronti di persone non cisgender o di genere non conforme e nell'uso del nome di elezione della paziente. Anche l'utilizzo di una documentazione inclusiva verso le diversità risulta di particolare importanza: per esempio, un consenso informato scritto dovrebbe evitare un inquadramento binario e dicotomico circa il genere della pazienti/clienti.

Rendere "l'incomunicabile" comunicabile e condivisibile.

Nominare le cose e i fenomeni nel modo "corretto" significa trasmettere direttamente e indirettamente il messaggio che nella nostra mente queste cose esistono, hanno diritto di esistere e possono essere condivise. Utilizzare un linguaggio adeguato e agire in modo inclusivo, anche nelle piccole cose, predispone chi ci sta di fronte a una interazione maggiormente aperta e consente di ridurre lo stress e le resistenze nel parlare di aspetti delicati di sé.

Non avere timore di chiedere e di indagare aree specifiche.

È di particolare importanza non permettere al proprio sistema di valori e al proprio senso di vergogna di interferire con l'indagine e la condivisione di aspetti di vita centrali dell'individuo, specialmente quando essi non rispecchiano le aspettative etero-cisnormate della società (identità, sessualità, affettività, relazioni, desideri, progettualità individuale e di coppia, aspetti di storicità, ecc.), ovviamente nel rispetto della propria sensibilità e di quella dell'interlocutorə.

Rispettare i tempi della persona e non forzare l'individuo verso direzioni precostituite.

Nel processo di presa di consapevolezza di sé, di comunicabilità e di attuazione di alcune dinamiche personali e relazionali si deve tener conto delle risorse a disposizione della persona e dei soggettivi tempi di ognunə. Per questa ragione, occorre sottolineare come non esistano "mete" prestabilite a cui la paziente devono giungere. Per esempio: pur nella consapevolezza che il *coming out* è associato, nella maggior parte dei casi, a un maggiore benessere e a una migliore qualità della vita, non si deve dare per scontato che la paziente debba farlo in tempi, contesti di vita o situazioni esistenziali che non siano sicuri per la persona. Similmente, non si deve dare per scontato che i percorsi di transizione siano tutti uguali, che prevedano degli step che ognunə dovrebbe intraprendere o che, ancora, che tutte le persone non cisgender debbano o vogliano transizionare. Ovviamente, deve sempre essere presa in considerazione la situazione del singolo individuo e ciò che può far bene o nuocere quell'individuo.

Indagare l'etero-cisnormatività nella persona e le relative attribuzioni soggettive.

Le persone non eterosessuali e/o non cisgender crescono nel medesimo mondo in cui crescono le persone eterosessuali e cisgender. È importante valutare quanto e come, nella persona che abbiamo di fronte, siano presenti regole e aspettative sociali rispetto a genere, ruoli e orientamento sessuale e quanto siano eventualmente sofferenti per il fatto di discostarsene. Non si deve dare per scontato che una persona LGBTQIA+ non porti con sé pregiudizi omo-bi-transnegativi ed è, quindi, opportuno valutare il grado di omo-bi-transfobia interiorizzate così come tutti i pensieri ad esse associati.

Porre attenzione al contesto familiare, di socializzazione e di vita dell'individuo.

A differenza di altre minoranze (come quelle etniche o religiose, salvo rari casi), una delle specificità della minoranza LGBTQIA+ è, solitamente, il non avere in comune con la famiglia di origine la propria diversità. Risulta quindi fondamentale approfondire come il contesto familiare si relazioni agli aspetti del genere e dell'orientamento sessuale, se e quanto la persona abbia una rete di supporto amicale con cui è condivisibile o condivisa la propria appartenenza a una minoranza e il grado di connessione con la comunità LGBTQIA+. Di fondamentale importanza è il concetto di famiglia elettiva, ovvero il fatto che una persona LGBTQIA+ possa individuare pari o adulti di riferimento e significativi differenti rispetto al proprio nucleo di origine.

BIBLIOGRAFIA

- Anzani, A., Sacchi, S., & Prunas, A. (2021). Microaggressions towards lesbian and transgender women: Biased information gathering when working alongside gender and sexual minorities. *Journal of Clinical Psychology*, 77(9), 2027-2040.
- Barsanti, A. (2021). Identità di genere e linguaggio inclusivo: la rivoluzione parte dalle scuole. *The wom culture*. <https://www.thewom.it/culture/womfactor/linguaggio-inclusivo-scuole-istituzioni>
- Bauer, G., & Scheim, A. (2015). *Transgender people in Ontario, Canada: Statistics from the Trans PULSE Project to inform human rights policy*. London (ON): Trans Pulse.
- Blondeel, K., Say, L., Chou, D., Toskin, I., Khosla, R., Scolaro, E., & Temmerman, M. (2016). Evidence and knowledge gaps on the disease burden in sexual and gender minorities: a review of systematic reviews. *International journal for equity in health*, 15(1), 1-9.
- Bockting, W. (2015). Internalized transphobia. *The international encyclopedia of human sexuality*, 583-625.
- Cochran, S. D. (2001). Emerging issues in research on lesbians' and gay men's mental health: Does sexual orientation really matter?. *American psychologist*, 56(11), 931.
- Cochran, S.D., Sullivan, J. G., & Mays, V.M. (2003). Prevalence of mental disorders, psychological distress, and mental health services use among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *Journal of consulting and clinical psychology*, 71(1), 53.
- Cunningham, G. B., Buzuvis, E., & Mosier, C. (2018). Inclusive spaces and locker rooms for transgender athletes. *Kinesiology Review*, 7(4), 365-374.
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review*, 94(7), 14.
- Domínguez-Martínez, T., & Robles, R. (2019). Preventing transphobic bullying and promoting inclusive educational environments: Literature review and implementing recommendations. *Archives of medical research*, 50(8), 543-555.
- Doull, M., Watson, R. J., Smith, A., Homma, Y., & Saewyc, E. (2018). Are we leveling the playing field? Trends and disparities in sports participation among sexual minority youth in Canada. *Journal of Sport and Health Science*, 7(2), 218-226.
- Espelage, D. L., Basile, K. C., De La Rue, L., & Hamburger, M. E. (2015). Longitudinal Associations Among Bullying, Homophobic Teasing, and Sexual Violence Perpetration Among Middle School Students. *Journal of Interpersonal Violence*, 30(14), 2541-2561.

- FRA-EU - European Union Agency for Fundamental Rights (2020). *EU-LGBTI II: A long way to go for LGBTI equality*. Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>
- Everri, M., Fruggeri, L., Magro, G., & Mancini, T. (2017). Gli atteggiamenti dei professionisti dei servizi educativi, sociali e sanitari verso l'omogenitorialità: pregiudizi e sfide future. *Prospettive sociali e sanitarie*, 47(3), 16-25.
- Fameli, R. (2022). Il linguaggio inclusivo, l'uso dello schwa e l'opera de "Il Sessismo nella lingua italiana". *2020revisione.it*, 4(2).
- Fernandez, J., Gibson, S. and Twist, J. (2017) Non-Binary Workplace and Customer Experience Survey. *Beyond the Binary*.
- Gheno, V. (2021). *Femminili singolari: il femminismo è nelle parole*. Seconda edizione. Firenze: Effequ.
- Gheno, V. (2022). *Chiamami così: normalità, diversità e tutte le parole nel mezzo*. Trento: Il Margine.
- GLAAD. (2017). Accelerating acceptance 2017: A Harris Poll survey of Americans' acceptance of LGBTQ people.
- Goode, S., & Dixon, I. (2016). Are employee resource groups good for business?. *HR Magazine*, 61(7), 24-25.
- Graham, R., Berkowitz, B., Blum, R., Bockting, W., Bradford, J., de Vries, B., & Makadon, H. (2011). The health of lesbian, gay, bisexual, and transgender people: Building a foundation for better understanding. *Washington, DC: Institute of Medicine*, 10, 13128.
- Greenspan, S. B., Griffith, C., Hayes, C. R., & Murtagh, E. F. (2019). LGBTQ+ and ally youths' school athletics perspectives: A mixed-method analysis. *Journal of LGBT Youth*, 16(4), 403-434.
- Hendricks, M. L., & Testa, R. J. (2012). A conceptual framework for clinical work with transgender and gender nonconforming clients: An adaptation of the Minority Stress Model. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 460.
- Hernández Festersen, C., Costongs, C., Sherriff, N., Zeeman, L., Amaddeo, F., Aujean, S., ... & Zakrzewska, K. (2018). LGBTI people and health inequalities. *Eurohealth*, 24(3), 41-44.
- Herrick, S. S., & Duncan, L. R. (2018). A systematic scoping review of engagement in physical activity among LGBTQ+ adults. *Journal of Physical Activity and Health*, 15(3), 226-232.

- ILGA-Europe (2022). *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People covering events that occurred in Europe and Central Asia between January-December 2021*. ILGA-Europe. <https://www.ilga-europe.org/annualreview/2022>
- Iovern, S., Nardelli, N., Baiocco, R., Orfano, I., & Lingiardi, V. (2016). Homophobia, Schooling, and the Italian Context. In S. T. Russell & S. S. Horn (Eds.), *Sexual Orientation, Gender Identity, and Schooling*, (pp. 354-373). New York, NY: Oxford University Press.
- James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*. Washington, DC: National Center for Transgender Equality.
- Jones, B. A., Arcelus, J., Bouman, W. P., & Haycraft, E. (2017). Sport and transgender people: a systematic review of the literature relating to sport participation and competitive sport policies. *Sports medicine*, 47(4), 701-716.
- King, M., Semlyen, J., Tai, S. S., Killaspy, H., Osborn, D., Popelyuk, D., & Nazareth, I. (2008). A systematic review of mental disorder, suicide, and deliberate self harm in lesbian, gay and bisexual people. *BMC Psychiatry*, 8(1), 70.
- Lingiardi, V., & Nardelli, N. (2014). *Linee guida per la consulenza psicologica e la psicoterapia con persone lesbiche, gay e bisessuali*. Raffaello Cortina.
- Lipson, S. K., Raifman, J., Abelson, S., & Reisner, S. L. (2019). Gender minority mental health in the US: Results of a national survey on college campuses. *American Journal of Preventive Medicine*, 57(3), 293-301.
- Marshal, M. P., Dietz, L. J., Friedman, M. S., Stall, R., Smith, H. A., McGinley, J., ... & Brent, D. A. (2011). Suicidality and depression disparities between sexual minority and heterosexual youth: A meta-analytic review. *Journal of Adolescent Health*, 49(2), 115-123.
- Marshal, M. P., Friedman, M. S., Stall, R., King, K. M., Miles, J., ... & Morse, J. Q. (2008). Sexual orientation and adolescent substance use: a metaanalysis and methodological review. *Addiction*, 103(4), 546-556.
- Mauro, G. (2020). *Cultural Diversity Management. Le istituzioni pubbliche italiane di fronte alle sfide della diversità culturale* [Tesi di dottorato, Università "La Sapienza" di Roma].
- Messner, M. A. (2002). *Taking the field: Women, men, and sports* (Vol. 4). Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Messner, M. A., Duncan, M. C., & Jensen, K. (1993). Separating the men from the girls: The gendered language of televised sports. *Gender & Society*, 7, 121-137.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129(5), 674.

- Meyer, I. H. (2007). Prejudice and discrimination as social stressors. In *The health of sexual minorities* (pp. 242-267). Springer, Boston, MA.
- Meyer, I. H. (2013). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(S), 3-26.
- Ordine degli Psicologi della Lombardia (2021). Rainbow Map - Glossario LGBT+ per la professione psicologica. A cura di C. Baggini, C. Vacchini, A. Toscano, D. Invernizzi. Gruppo di Lavoro per i Diritti delle Persone LGBTI+ dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia. https://www.opl.it/public/files/17141-OPL_Dossier-LGBT+_singolapdf.pdf
- Ordine degli Psicologi della Lombardia (2022). Le Identità Non Binarie. A cura di C. Baggini, C. Vacchini, A. Toscano, D. Invernizzi. Gruppo di Lavoro per i Diritti delle Persone LGBTI+ dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia. https://www.opl.it/public/files/18877-OPL_Dossier_No-Binary_COL.pdf
- Pöge, K., Dennert, G., Koppe, U., Güldenring, A., Matthigack, E. B., & Rommel, A. (2020). The health of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people. *Journal of Health Monitoring*, 5(Suppl 1), 2.
- Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the microaggression experiences at work scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380-1403.
- Robertson, M., Hague, C., Evans, M. B., & Martin, L. J. (2019). Do participant reporting practices in youth sport research adequately represent the diversity of sport contexts?. *Psychology of Sport and Exercise*, 45, 101559.
- Sandrone, G. (2017). Scuola inclusiva: una ricerca-azione per la professionalità docente. *Formazione lavoro persona*, 20(7), 37-50.
- Sartore-Baldwin, M. L. (Ed.). (2013). *Sexual minorities in sports: Prejudice at play*. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers.
- Sasso, T., & Ellard-Gray, A. (2015). *In & out: Diverging perspectives on LGBT inclusion in the workplace*. Canadian Centre for Diversity and Inclusion.
- Sczesny, S., Moser, F., & Wood, W. (2015). Beyond sexist beliefs: How do people decide to use gender-inclusive language?. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(7), 943-954.
- Storr, R., Nicholas, L., Robinson, K., & Davies, C. (2021). 'Game to play?': barriers and facilitators to sexuality and gender diverse young people's participation in sport and physical activity. *Sport, Education and Society*, 1-14.

- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271.
- Symons, C. M., O'Sullivan, G. A., & Polman, R. (2017). The impacts of discriminatory experiences on lesbian, gay and bisexual people in sport. *Annals of leisure research*, 20(4), 467-489.
- Testa, R. J., Habarth, J., Peta, J., Balsam, K., & Bockting, W. (2015). Development of the gender minority stress and resilience measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 65.
- TGEU (2022). *Trans Rights Map of Europe and Central Asia in 2022*. TGEU. <https://transrightsmap.tgeu.org>
- Weinberg, M. (2009). LGBT-inclusive language. *English Journal*, 98(4), 50.
- Zimman, L. (2017). Transgender language reform: Some challenges and strategies for promoting trans-affirming, gender-inclusive language. *Journal of Language and Discrimination*, 1(1), 84-105.



ORDINE
DEGLI PSICOLOGI
DELLA LOMBARDIA

corso Buenos Aires, 75 - 20124 MILANO

tel: +39 02 2222 6551

PEO: segreteria@opl.it

PEC: segreteria@pec.opl.it

sito: www.opl.it



ordinepsicologilombardia



ordine_psicologi_lombardia



Ordine degli Psicologi della Lombardia



tvOPL



PsicologiOPL