

# Competenze chiave per professionisti che lavorano con le famiglie LGBT+



Realizzare efficacemente l'inclusione delle persone LGBT+ e delle loro famiglie è il risultato di un processo che implica una serie di condizioni. Se la competenza dei professionisti nel momento dell'incontro e della costruzione di una relazione con la famiglia è elemento di importanza fondamentale, altrettanto lo è la capacità di riconoscere tale elemento come parte di un più ampio processo che conduce all'inclusione. In tal senso la formazione dei professionisti deve essere intesa come uno degli elementi da inserire all'interno di una cornice organizzativa in grado di funzionare in maniera accogliente e inclusiva, per tutte le tipologie familiari.

L'intellectual output 3 mira ad identificare un insieme di competenze chiave che consentano ai professionisti in ambito sanitario, sociale, educativo e legale di lavorare con le famiglie LGBT+ in modo rispettoso, efficace ed inclusivo e, al contempo, favorire un processo di apprendimento istituzionale nella direzione dell'accoglienza e l'inclusione delle diversità familiari.

L'intellectual output 3 all'interno del progetto Doing Right(s) ha un duplice obiettivo:

- Definire un insieme di competenze trasversali e cross-settoriali volte all'inclusione delle famiglie LGBT+, a partire dai contesti reali dei professionisti e professioniste, dai loro atteggiamenti e dalle sfide che pone l'ambiente lavorativo nella sua concretezza;
- Fondare le premesse per l'intellectual output 4. Questo passaggio, infatti, è fondamentale per la progettazione della summer school e, in ultima analisi, per la costruzione di moduli formativi trasferibili. Questo obiettivo ha richiesto di progettare il curriculum della summer school in un'ottica valutativa del processo stesso.

Questo testo, dunque, è stato costruito attraverso un lavoro condiviso tra le varie organizzazioni partner, articolato nel modo seguente:

1. **Raccolta dati.** Il lavoro sul campo si è svolto in due modalità: una fase ha riguardato i paesi partner (Italia, Polonia e Spagna) con l'obiettivo di indagare le pratiche esistenti e le sfide che si pongono nell'ambito della formazione sui temi dell'inclusione delle famiglie LGBT+ in questi paesi. Una seconda fase dedicata a identificare pratiche professionali consolidate nel Regno Unito, cioè in un paese che ha sviluppato una cornice normativa molto stringente a tutela dei diritti delle persone LGBT+.

2. **Condivisione e discussione** dei risultati emersi dal lavoro sul campo in Italia, Polonia, Spagna e Regno Unito, nel corso della Learning Activity 3 a Bologna (15-19 gennaio 2019) attraverso due modalità:

- **Lavoro in plenaria** volto all'identificazione quelle aree della pratica professionale rilevanti e comuni ai vari paesi, aree in cui è indispensabile sviluppare competenze cruciali per l'inclusione delle famiglie LGBT+ e dei loro bambini.
- **Lavoro in piccolo gruppo** per giungere ad una definizione condivisa delle aree sensibili per la formazione, identificare la conoscenza dei contenuti, le conoscenze e le abilità che sostengono una buona performance professionale in quella determinata area di intervento formativo; al tempo stesso sono state delineate possibili attività formative utili a sviluppare le competenze necessarie a padroneggiare quella stessa area. Questo lavoro ci ha condotto all'identificazione di 6 aree chiave per la pratica professionale.

3. **Revisione e ulteriore discussione.** Il team dell'università di Verona ha revisionato il lavoro prodotto in gruppo e condiviso il materiale per una ulteriore analisi collettiva relativa alle aree chiave e agli elementi che le componevano, con l'aggiunta di una bibliografia. Ogni area è stata così descritta in termini di conoscenze, contenuti, abilità (ovvero elementi a sostegno dell'esercizio delle competenze), che saranno il focus della formazione che avrà luogo nel corso della summer school.

## 1. Metodologia

### 1.1 Framework: il backward design

I dati raccolti nei quattro paesi costituiscono un corpus di descrizioni di pratiche professionali e di sfide che i e le professioniste si trovano ad affrontare nel lavoro con le famiglie LGBT+. Il metodo utilizzato per costruire il pacchetto di competenze a partire da questi dati è stato quello del Backward Design BD (Wiggins & McTighe, 2004). L'idea di fondo del Backward Design consiste nel "far derivare il curriculum dall'evidenza dell'apprendimento (performance)" (Wiggins & McTighe, 2004). I dati da noi raccolti si focalizzano proprio sulle pratiche: descrivono buone pratiche, descrizioni delle sfide e criticità del lavoro quotidiano, e le battaglie per sviluppare l'inclusione dei genitori LGBT+ e dei loro bambini/e. All'interno di questo insieme di dati complesso e multidimensionale, il gruppo di partner si è coordinato per identificare le evidenze di apprendimento rispondendo alla domanda: "cosa fa un professionista competente in questo ambito?". L'identificazione delle evidenze di apprendimento (performance) fondano anche il processo di valutazione del programma di apprendimento della summer school, oggetto dell'intellectual output 4. Infatti, all'interno del modello di Backward Design, vengono sviluppate strategie e strumenti di *assessment* prima della progettazione delle esperienze di apprendimento, che si fondano sulla performance di apprendimento più che su astratti obiettivi di apprendimento.

La specificità dei dati raccolti, che riguardano l'esperienza professionale in senso lato, è il primo elemento che ci ha spinto a scegliere il Backward Design come cornice teorica e metodologica per la progettazione di una formazione di professionisti che lavorano con famiglie LGBT+. Infatti, i dati in nostro possesso sono particolarmente adatti per l'identificazione delle performance, cioè per comprendere "ciò che la/il professionista fa" nell'ambito di una specifica area di pratiche professionali. Tuttavia, non si tratta dell'unico motivo che ci ha indotto a questa scelta, perché questa metodologia progettuale consente di identificare una precisa e coordinata analisi dei compiti, elemento particolarmente significativo in un gruppo di lavoro eterogeneo in termini di nazionalità, professionalità e formazione disciplinare. A tal fine è utile condividere le domande didattiche che hanno guidato la progettazione a ritroso, quali: dato un certo compito, come arriviamo a svolgerlo? Che tipo di lezioni e pratiche sono necessarie per padroneggiare le pratiche chiave?

C'è poi un'ulteriore ragione a sostegno del Backward Design per lo sviluppo dell'IO3 e IO4, che riguarda il processo di valutazione. Questa metodologia, infatti, richiede di pianificare i metodi di *assessment* sin dall'inizio, per giungere ad una valutazione che tenga in considerazione la significativa evidenza di apprendimento, ponendola in una relazione diretta con i contenuti, le conoscenze, e le abilità necessarie per i compiti che si incontrano nel contesto naturale di lavoro, che dimostrano la padronanza di ogni specifica *expertise*.

In questo modo l'esperienza di apprendimento, i contenuti, i risultati e la valutazione sono strettamente connessi tra loro e il processo valutativo è intrinseco al modulo formativo stesso,

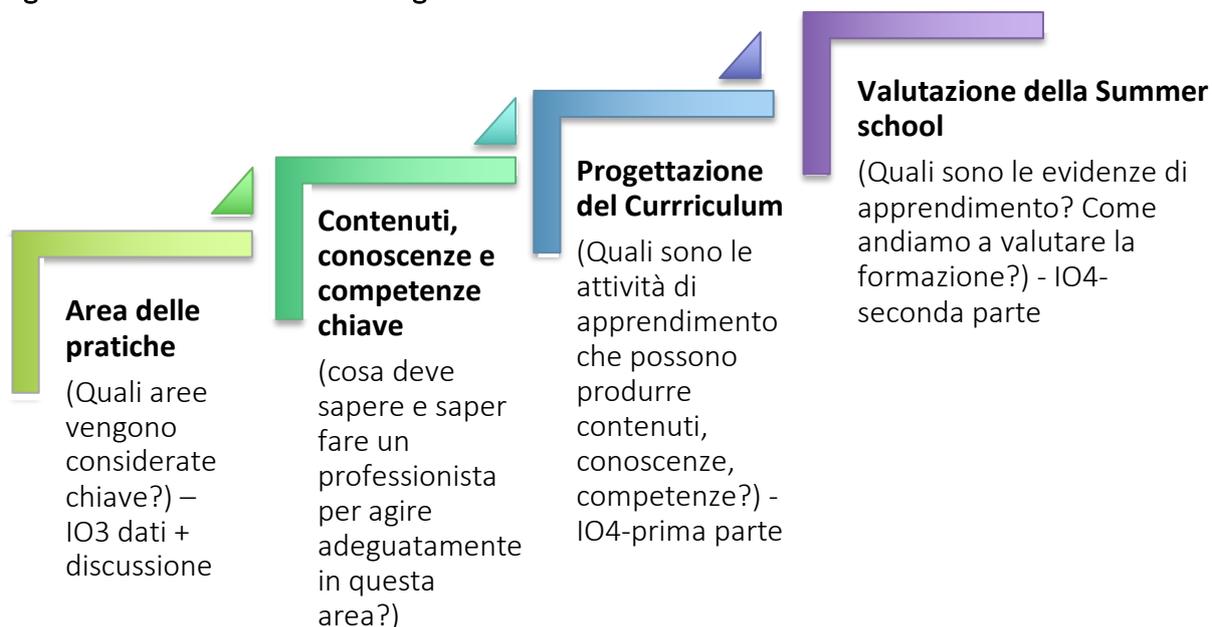
consentendo così di avere già a disposizione un chiaro impianto per l'intellectual output 4, fondato nella pianificazione della summer school.

La progettazione del curriculum secondo la metodologia del backward design implica lo sviluppo di tre stadi:

- identificazione dei risultati attesi
- identificazione delle competenze
- progettazione delle esperienze di apprendimento

Il seguente diagramma mostra l'implementazione di queste tre fasi all'interno del progetto Doing Right(s), nei flussi di lavoro compresi tra l'intellectual output 3 e 4.

Figura 1. Fasi del Backward Design tra IO3 e IO4



## 1.2 Risultati attesi

Nella prospettiva del backward design i risultati attesi di una formazione emergono dall'analisi di un'area di pratiche, cioè di una serie di azioni competenti e di tutte quelle componenti che le sostengono: conoscenze, contenuti, abilità.

- **Le conoscenze** sono risorse durature e trasferibili che rimangono tra i repertori a disposizione del professionista, anche quando i contenuti tendono a svanire. La conoscenza implica numerosi aspetti. In termini generali questi riguardano la consapevolezza del professionista dei diversi modi attraverso cui un fenomeno può essere inquadrato e spiegato, del funzionamento generale del fenomeno stesso, e della sua rilevanza anche in relazione alla connessione che può avere con altre prospettive, e sono sostenuti dall'empatia, dalla riflessività e dalla consapevolezza di sé.
- **I contenuti** si riferiscono al corpus di informazioni ci si attende che le persone coinvolte in un programma di formazione acquisiscano, in termini di concetti, principi, fatti.
- **Competenze e abilità** fanno riferimento alla capacità di applicare strategie, processi e metodi all'interno di una certa area di pratiche.

## 1.3 Raccolta dati nei paesi partner e nel Regno Unito

### Italia, Polonia, Spagna

Il lavoro sul campo nei tre paesi partner aveva come obiettivo di raccogliere esperienze e modelli di pratiche non discriminatorie e inclusive dell'utenza LGBT+ secondo la prospettiva dei e delle professioniste; al contempo intendeva indagare le modalità con cui le stesse professioniste e professionisti sviluppano degli apprendimenti in questo campo, le sfide, le criticità e i bisogni che identificano, a livello personale così come istituzionale e/o organizzativo. In Italia i dati sono stati raccolti attraverso sei interviste che hanno coinvolto altrettanti professionisti identificati come testimoni chiave in campo sanitario, educativo, legale, dei servizi sociali e della mediazione familiare. In Polonia sono stati coinvolti complessivamente 6 persone provenienti dalle professioni legali, educative e sanitarie. Sulla base delle conoscenze già acquisite attraverso una ricerca molto estesa sul territorio nazionale polacco, sono state invece escluse le professioni del servizio sociale, perché non hanno né esperienza né conoscenza della realtà delle famiglie LGBT+. In Spagna invece sono stati coinvolti nelle interviste 13 soggetti attivi in campo sanitario, educativo, lavoro sociale, psicologico e legale. In totale, dunque, sono stati intervistati 25 testimoni chiave, nei tre paesi.

Le interviste sono state svolte seguendo una traccia comune (v. appendice 1-2) ai tre contesti nazionali che indagava:

- Il background e le esperienze professionali
- Le routine del lavoro attuale
- Eventi critici incontrati e strategie di gestione applicate
- Aree di pratica significative
- Risorse identificate sul lavoro

I risultati di questa raccolta sul campo sono stati presentati e discussi in occasione della Learning Activity 3 di Bologna (15-19 gennaio 2019) e utilizzate come base per la costruzione di un primo impianto del curriculum della summer school (v. sezione 2).

### **Regno Unito**

Si è deciso di includere il Regno Unito in questa indagine in quanto questo paese ha sviluppato da tempo un contesto normativo, a livello nazionale, favorevole all'inclusione delle famiglie LGBT+, contesto che ha consentito il consolidamento di pratiche all'interno dei programmi formativi dei professionisti e delle professioniste. Per esempio, le coppie LGBT+ e i single fin dal 2002 possono adottare o essere genitori affidatari; le scuole sono obbligate per legge a garantire e promuovere il benessere dei minori LGBT+ o che subiscono bullismo omofobico (Education and Inspection Act, 2006); sono state approvate leggi che facilitano l'ottenimento di documenti anagrafici corrispondenti al genere d'elezione per le persone transgender. Nonostante ciò, anche il Regno Unito sta vivendo un pesante contraccolpo che investe in primis le persone transgender (con un attacco particolare alle donne trans) e i minori che manifestano fluidità di genere, e più in generale sta facendo riemergere una serie di stereotipi di genere che evidentemente né la legge, né la pratica sono riusciti a sradicare.

Le interviste hanno approfondito i programmi formativi esistenti riguardanti le professionalità target, concentrandosi su: temi chiave, approcci teorici, metodi di insegnamento e di apprendimento, approcci emergenti, bisogni sociali e formativi, così come le mancanze e le criticità dell'offerta formativa attuale.

Il lavoro sul campo nel Regno Unito si è svolto attraverso interviste in profondità a 6 studiose e ricercatori che hanno un'attenzione specifica alle tematiche LGBT+, impegnate/i a vario titolo nella progettazione dei processi e programmi formativi di livello universitario.

- **Stephen Hicks**, Università di Manchester, responsabile della formazione sulle tematiche dell'adozione e affidamento da parte di famiglie omogenitoriali per il Comune di Manchester e per la British Association of Social Workers.
- **Zowie Davy**, De Monfort University, si occupa di ricerca su tematiche LGBTQ presso la scuola di Scienze Sociali Applicate
- **Maria Federica Moscati**, Università del Sussex si occupa di diritto di famiglia ed è mediatrice e consulente riconosciuta per le tematiche LGBTQ per il Family Mediation Council
- **Meg-John Barker**, Open University, è psicoterapeuta riconosciuto e attivista dei diritti LGBTQ.
- **Maurice O'Brian**, Università di Cardiff, Scuola di Scienze della Salute, in ambito infermieristico si occupa del dipartimento su parità e diversità
- **Olu Jenzen**, si occupa di Media Studies, ed è direttrice del Centre for Transforming Sexuality & Gender dell'università di Brighton.

Sono state inoltre visitate 4 organizzazioni identificate come soggetti significativi nel fornire una formazione a professionisti e professioniste che lavorano con famiglie LGBT+

- **MIND OUT.** Associazione che offre servizi a sostegno della salute mentale della popolazione LGBTQI sul territorio di Brighton and Hove. Fondata 20 anni fa, fa parte di un network attivo a livello nazionale.
- **New Family Social.** Network britannico che mette in rete famiglie adottive e affidatarie LGBT.
- **Stonewall** è la più grande ONG a sostegno dei diritti LGBT in Europa. Nata nel 1989, nel momento in cui il Regno Unito viveva un attacco massiccio ai diritti delle persone LGBTQ a seguito della Section 28 of the Local Government Act, lavora sia a livello nazionale che territoriale per contrastare l'omofobia e promuovere il benessere e i diritti della comunità LGBT+.
- **Brighton and Hove City Council.** Ente locale considerato la punta più avanzata nell'implementazione di una rete di servizi e pratiche a sostegno e sviluppo dell'inclusione delle persone LGBT+ a livello nazionale.

Le competenze chiave che emergono da questa indagine sul campo riguardano:

- La competenza intersezionale, che consiste nel connettere la specificità dell'identità sessuale, di genere, l'orientamento, con altre dimensioni (es. etnia, classe, disabilità ecc.)
- La competenza riflessiva e critica rispetto ai modelli di sessualità e genere dominanti
- Un approccio decostruttivo al linguaggio e alle pratiche.
- La capacità di opporsi attraverso l'argomentazione di dati scientifici a comportamenti e atteggiamenti discriminatori, discorsi d'odio, omofobia e bullismo, in varie aree (salute, educazione, mercato del lavoro ecc.).
- Fondare la didattica che affronta questioni di genere e sessualità su dati scientifici
- Saper interrogare gli assunti e gli stereotipi delle persone con cui si entra in relazione al fine di smontarne i pregiudizi.
- Sviluppare un approccio proattivo che promuova l'impegno personale volto al cambiamento.

Questi risultati hanno contribuito a costruire una cornice concettuale per leggere i dati emersi dalle interviste nazionali. Inoltre, sono stati importanti per comparare le aree di pratica identificate, per sviluppare un linguaggio condiviso e per stimolare il lavoro delle Learning Activity.

#### **1.4 Lavoro di gruppo a Bologna (Learning Activity 3)**

Nel corso della Learning Activity a Bologna i partner della rete hanno lavorato insieme con l'obiettivo di identificare le aree chiave di competenza professionale (professional performances); successivamente il gruppo ha selezionato alcune di queste aree per analizzarle al fine di progettare la summer school. I criteri di selezione delle aree erano che rispondessero a tematiche chiave, che fossero trasversali alle professioni, transnazionali, e che costituissero un insieme integrato ai fini della strutturazione del processo formativo complessivo.

Dopo aver selezionato le aree, all'interno di ognuna di esse il gruppo ha identificato le conoscenze e abilità sottostanti alle performance. Sono state quindi ipotizzate possibili esperienze, contesti di apprendimento e modalità didattiche che potessero sviluppare tali competenze .

L'approccio del Backward Design è stato di ispirazione in questa fase, in particolare per sviluppare una scheda di lavoro per condurre l'analisi dei compiti di ogni area di pratiche (v. appendice 3). Questo strumento era così costruito:

- **Nome** dell'area
- **Descrizione.** Una prima descrizione dell'area e le ragioni che la rendono significativa nel lavoro con le famiglie LGBT+.
- **Pratiche esperte** . Lavorando in piccoli gruppi, ogni area è stata descritta attraverso esempi di azioni concrete che un professionista competente ed efficace è in grado di svolgere.
- **Risultati attesi.** I risultati attesi sono emersi dall'analisi delle aree di pratiche, focalizzandosi su:
  1. Conoscenze
  2. Contenuti
  3. Abilità

## 2. Aree delle pratiche professionali

Il progetto Doing Right(s) affronta l'inclusione come esito non solo di pratiche individuali, ma anche di procedure istituzionali e modelli identitari trasmessi dall'organizzazione sociale.

La concezione di (dis)uguaglianza riflette la stretta relazione tra antidiscriminazione e cambiamento sociale. La formazione può promuovere la costruzione di strumenti che identifichino e intervengano sul processo di costruzione sociale delle disuguaglianze all'interno dei contesti professionali, rafforzando i professionisti e promuovendo la qualità dell'intervento professionale.

Ogni area di pratiche delinea i risultati attesi del processo formativo nell'ambito di una specifica area, per mezzo delle competenze esperte, esito di un insieme di conoscenze chiave, contenuti e abilità .

### 2.1. Affrontare stereotipi, modelli sociali e credenze riguardanti genere, sessualità e famiglia

#### Descrizione

I modi in cui donne e uomini agiscono socialmente, come creano una famiglia o instaurano relazioni affettive e sessuali vengono spesso interpretati sulla base di visioni preconcepite e stereotipate che mettono in relazione comportamenti e ruoli maschili e femminili con la loro dimensione biologica. Secondo questa visione, per esempio, le donne sono considerate naturalmente portate per l'accudimento e l'allevamento della prole, mentre gli uomini sarebbero inadatti a ricoprire questo ruolo di figura di accudimento primario; allo stesso modo una famiglia formata da un uomo e una donna sarebbe considerato un ambiente "naturale", e dunque automaticamente positivo, per lo sviluppo dei bambini.

Nonostante i continui cambiamenti in atto nelle relazioni tra i generi, la crescente diversità delle configurazioni familiari e l'ampio riconoscimento scientifico che sessualità, differenze di genere e famiglia sono esito di processi di costruzione sociale e non la manifestazione di un istinto, queste convinzioni continuano spesso a guidare la pratica professionale. Ciò si può tradurre in una potenziale discriminazione o mancata inclusione delle persone LGBT+ e delle loro famiglie, perché la loro soggettività mette in discussione le aspettative rispetto a genere, sessualità e famiglia.

Per essere in grado di lavorare efficacemente con le famiglie LGBT+ e i loro bambini, professionisti e professioniste devono sviluppare una serie di competenze che consentano loro di interagire con l'utenza andando al di là dei propri stereotipi e modelli, o di quelli dell'ambiente lavorativo o sociale. Superare stereotipi e modelli è indispensabile per riuscire ad entrare in una relazione autentica e cogliere esigenze e bisogni reali dell'utenza, sfuggendo così a una lettura preconcepita delle loro esperienze e necessità.

### Conoscenze

- Maschilità e femminilità sono definite dalla cultura e dalla società, e si modificano nello spazio e nel tempo;
- Le famiglie devono essere concepite in termini di funzioni e non di ruoli di genere;
- Gli stereotipi producono errori di attribuzione e norme implicite;
- Gli stereotipi danno forma al linguaggio, alle pratiche e agli strumenti professionali;
- Professionisti e professioniste svolgono una funzione di *empowerment* nel momento in cui sostengono il cambiamento sociale nel definire genere e sessualità.

### Contenuti

- Il sistema dei sessi e dei generi, il processo di costruzione sociale delle differenze di genere;
- Differenze tra identità di genere, ruoli di genere, espressione di genere e orientamento sessuale;
- Relazione tra il sistema sesso-genere e l'eteronormatività;
- Differenza tra ruoli genitoriali e funzioni genitoriali;
- Relazione tra stereotipi, modelli sociali e disuguaglianze.

### Competenze

Relativamente a questa area professioniste/I dovrebbero essere in grado di:

- Riconoscere e riflettere criticamente sui propri modelli di genere e stereotipi;
- Analizzare come gli stereotipi di genere fondino i significati e le pratiche con cui la maggioranza delle persone interpreta le famiglie e la genitorialità;
- Saper modificare l'ambiente lavorativo al fine di minimizzare l'impatto di una visione semplificata e stereotipata del genere e delle relazioni familiari;
- Tutelare adeguatamente l'utenza da stereotipi e discriminazioni.

### Bibliografia

Bertone, C. (2009) *Le omosessualità*, Roma, Carocci.

- Connell, R. W. (2011) *Questioni di genere*, Bologna, Il Mulino.
- Gelli, B. (2009). *Psicologia della differenza di genere*, Milano, Franco Angeli.
- ISTAT (2011) Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere, Roma, ISTAT. Disponibile su <https://www.istat.it/it/archivio/106599>
- Marcasciano P. (2002) *Tra le rose e le viole: la storia e le storie di transessuali e travestiti*, Roma, ManifestoLibri.
- Ruspini E. (2009) *Le identità di genere*, Roma, Carocci.
- Saraceno, C. (2016) *Mamme e papà, gli esami non finiscono mai*, Bologna, Il Mulino.

## 2.2. Riconoscere la complessità delle famiglie e dei loro bisogni

### Descrizione

Le famiglie LGBT+ costituiscono spesso una configurazione familiare inaspettata per le istituzioni e i/le professionisti/e, che possono quindi manifestare una mancanza di competenze nel cogliere la complessità e la pienezza di queste famiglie, il loro funzionamento e i loro bisogni e richieste, assimilandole alla famiglia eterosessuale. In particolare, i professionisti possono essere inconsapevoli di come questa popolazione può essere colpita dal pregiudizio, sia esso manifesto o latente. Per questo motivo possono essi stessi/e agire discriminazioni nel momento in cui fraintendono la situazione specifica di una famiglia.

Possiamo identificare le origini di questo atteggiamento in una mancanza di conoscenza dell'omogenitorialità, o in immagini rigide della condizione gay, lesbica o trans. Inoltre, nel momento dell'incontro con questi soggetti "inattesi" le professioniste e i professionisti rischiano di focalizzarsi esclusivamente sulla dimensione della omo/transessualità, perdendo di vista qualsiasi altra dimensione che interviene nella vita di queste famiglie.

Infatti, professioniste/i non formate/i fanno riferimento a un modello eteronormativo, fondato sul binarismo identitario. Questa postura sfocia molto facilmente nell'utilizzo di un linguaggio non inclusivo, nell'ignorare bisogni specifici, nel non fornire risorse necessarie (per esempio, attivare reti di sostegno che includano altre famiglie LGBT o associazioni), o più in generale ignorare queste famiglie in quanto tali, perché si sente di possedere strumenti per confrontarsi con la loro situazione di vita.

### Conoscenze

- I fondamenti sociali del paradigma eteronormativo e la consapevolezza del suo ruolo chiave nell'assimilare ad esso le diversità familiari
- La natura violenta del processo di assimilazione
- L'importanza del linguaggio nell'identificare e nel riferirsi agli specifici bisogni delle famiglie
- La consapevolezza di essere portatori e portatrici di pregiudizi e stereotipi, e del loro ruolo nel comprendere le situazioni

### Contenuti

- La pluralità delle famiglie LGBT+, le varie configurazioni possibili e i processi di costituzione familiare
- Dati scientifici aggiornati sulla ricerca in ambito familiare

- Specificità dei bisogni dei bambini e dei genitori, a seconda della diversa configurazione familiare
- Le forme di discriminazione all'interno dei gruppi, a partire dal bullismo

### Competenze

- Empatia, apertura mentale, capacità di valorizzare le differenze
- Focalizzarsi sulla famiglia per ascoltarne i bisogni e le situazioni che porta, non sulla sua struttura
- Applicare strategie differenziate di gestione dei bisogni
- Saper agire strategicamente sul gruppo di lavoro e sull'istituzione perché aprano spazi di accoglienza e inclusione della diversità
- Attivare reti professionali per fronteggiare bisogni complessi
- Saper gestire domande e argomenti posti dai bambini che crescono nelle famiglie LGBT+ (es. origine dei bambini nati tramite procreazione medicalmente assistita, transizione ecc.)
- Identificare e agire sulle dinamiche di gruppo (es. poter identificare vittime di bullismo e saper intervenire)

### Bibliografia

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*. n.3. pp. 20-24.

Everri M. (A cura di) (2016). *Genitori come gli altri e tra gli altri. Essere genitori omosessuali in Italia*. Milano: Mimesis.

Ferrari F. (2015). *La famiglia inattesa. I genitori omosessuali e i loro figli*. Milano: Mimesis.

Madonia B. (2018). *Orientamento sessuale e identità di genere. Nuove sfide per il servizio sociale*. Trento: Erikson.

Saraceno, C. (2012) *Coppie e famiglia. Non è questione di natura*, Bologna: Il Mulino

Taurino A. (2016). *Due papà, due mamme. Sfatate i pregiudizi*. Bari: Edizioni La Meridiana.

## 2.3. Creare ambienti accoglienti

### Descrizione

La visibilità è un tema chiave per le famiglie LGBT+, specialmente quando vivono in contesti che stigmatizzano ancora molto la comunità LGBT+e. Per esempio, quando una coppia di genitori decide come, se e quando presentarsi come coppia omogenitoriale, lo fa tenendo in considerazione la possibilità di non essere benvenuti o pienamente accettati in alcuni contesti. Nei paesi in cui le famiglie LGBT+ non godono di riconoscimento giuridico, dunque, possono essere spinte più fortemente verso l'invisibilità, sperimentando una condizione di *minority stress*. L'invisibilità per una famiglia è un ostacolo alla costruzione di relazioni con i professionisti basate sulla fiducia reciproca e l'autenticità, e potrebbe avere un impatto negativo sui bambini e bambine, che potrebbero non sentirsi liberi/e di parlare apertamente della propria condizione familiare con insegnanti e pari.

Inoltre, anche in quei contesti in cui le famiglie LGBT+ sono legalmente riconosciute e socialmente accettate, può accadere che il/i le professionisti/e facciano riferimento a pratiche, ambienti e strumenti eteronormativi, basati su un'immagine standardizzata di famiglia. Tutto ciò può far sì che nel momento in cui la famiglia incontra i servizi non si sviluppi un senso di sicurezza e agio, influenzando il processo di svelamento della propria configurazione familiare. Silenziare la differenza e valorizzare un unico modello familiare sono forme di microaggressione poiché non consentono a genitori e figli di percepire che la propria esperienza e soggettività sono viste, nominate e rappresentate all'interno del contesto sociale, educativo, sanitario che incontrano.

Inoltre, per le famiglie è importante sperimentare un ambiente accogliente e non discriminante non solo a livello di relazioni interpersonali, ma anche a livello organizzativo, ovvero che il servizio esprima una cultura complessiva che lo renda un luogo sicuro e inclusivo. Per queste ragioni "creare ambienti accoglienti" è un'area di competenza professionale cruciale che delinea la capacità di professioniste e professionisti di favorire l'organizzazione di spazi, strumenti, linguaggi, metodi di lavoro capaci di facilitare la comunicazione aperta con genitori e bambini. Ciò richiede una specifica attenzione e sensibilità affinché il contesto del servizio, le procedure di contatto, i materiali disponibili riflettano la diversità familiare e mettano ogni soggetto a proprio agio, indipendentemente dalla configurazione familiare in cui è inserito. Per esempio, esporre locandine e immagini che menzionino le diverse tipologie familiari, tenere nelle biblioteche del servizio libri che abbiano come oggetto le molteplici forme di genitorialità, aggiornare la documentazione amministrativa secondo un linguaggio inclusivo (questionari, moduli, volantini ecc.). In un ambiente accogliente e inclusivo la diversità familiare è nominata apertamente anche attraverso segni concreti come poster, adesivi arcobaleno ecc. Un altro momento molto importante è quello dei primi colloqui e della raccolta delle informazioni sulla storia familiare; il modo in cui il/i le professionisti/e strutturano queste procedure ha un impatto significativo sul creare o meno un ambiente facilitante e accogliente. L'area del "creare ambienti accoglienti" manifesta dunque una sua complessità che richiede che tutto lo staff di un servizio – dal primo contatto al livello dirigenziale – sia formato e consapevole dell'importanza di tutti i passaggi necessari per creare contesti inclusivi. L'accoglienza e la presa in carico delle famiglie LGBT+, infatti, non può essere responsabilità di un/a singola professionista.

### Conoscenze

- Le diverse configurazioni familiari e i vari modi di costituire una famiglia
- La connessione tra la cultura di (non)attenzione alle diversità propria di un servizio e l'atteggiamento e l'esperienza dell'utente
- L'eteronormatività quale norma implicita che pervade la vita quotidiana e le pratiche professionali e che influenza negativamente i soggetti che non vi rientrano.

### Contenuti

- La famiglia come prodotto storico e culturale che è in continuo movimento e cambiamento; le configurazioni familiari attuali
- Cos'è l'eteronormatività e come informa i linguaggi e le pratiche
- L'inclusione della popolazione LGBT+ come diritto umano fondamentale
- Cosa dice la ricerca rispetto alla fruizione dei servizi da parte delle persone LGBT+
- Il *minority stress* nella popolazione LGBT+

- Modelli di inclusione: il modello affermativo, l'approccio di contrasto al pregiudizio, pratiche riflessive critiche.

## Competenze

In quest'area le professioniste e i professionisti sono capaci di:

- Identificare materiali e supporti adeguati
- Valutare i materiali disponibili nel servizio (es. moduli, volantini, strumenti di lavoro, libri e manuali, comunicazione visiva ecc.) in termini di linguaggio e modelli impliciti
- Valutare i metodi di lavoro disponibili (es. linee guida per le interviste, protocolli di accoglienza, routine ecc.) in termini di linguaggio, norme e modelli impliciti
- Sviluppare materiali inclusivi
- Sviluppare e valutare l'efficacia di metodi di lavoro inclusivi (v. anche unità successiva)
- Condividere le conoscenze e incoraggiare l'utilizzo di strategie inclusive sul luogo di lavoro

## Bibliografia

Cavina C., Gambin S., Ciriello D. (2018). *Incontrare persone LGB. Strumenti concettuali e interventi in ambito clinico, educativo e legale*. Milano: Franco Angeli.

de Cordova F., Selmi G. e Sità C. (2019) *Legami possibili. Ricerche e strumenti per l'inclusione delle famiglie LGBT*, Pisa: ETS.

Graglia, M. (2019) *Le differenze di sesso, genere e orientamento. Buone pratiche per l'inclusione*, Roma: Carocci.

Lingiardi V. (2007). *Citizen Gay*. Milano: Il Saggiatore.

## 2.4. Implementazione di strategie inclusive

### Descrizione

Le linee guida internazionali sviluppate in vari ambiti sottolineano come il professionista è chiamato a fondare la sua azione tecnica sul riconoscimento e il rispetto dell'altra/o, a prescindere dall'identità, il background, la condizione sociale, l'orientamento sessuale e il credo dell'utente. Un'organizzazione inclusiva e una pratica professionale proattiva sono in grado di promuovere un ambiente accogliente, in cui i/le professionisti/e riconoscono la complessità e l'intersezionalità portata dalla diversità familiare e individuale, e sono in grado di contrastare l'omofobia, il razzismo e tutte le altre forme di discriminazione.

Applicando un approccio inclusivo, un servizio e i suoi componenti si impegnano nel rispetto dei diritti umani fondamentali. Riconoscimento e rispetto tradotti in termini di struttura organizzativa e metodi di lavoro facilitano le professioniste e professionisti nel costruire con l'utenza una relazione autentica e di fiducia. Le pratiche inclusive rendono un servizio accessibile, riconoscendo e rappresentando la varietà e i cambiamenti sociali.

Un/a professionista competente in materia di inclusione sa valutare i limiti di alcune pratiche diffuse, legate alla vita e alle configurazioni familiari (es. festa della mamma/papà, l'utilizzo

dell'albero genealogico, la raccolta della storia personale e familiare ecc.); allo stesso modo è in grado di stare in ascolto dell'utenza LGBT+ per capire se e quanto le pratiche attivate dal servizio sono sensibili alla loro specificità e fino a che punto rispondono ai loro bisogni. Infine, riesce ad utilizzare le esperienze di incontro come fonte di conoscenza e crescita professionale, da cui sviluppare, valutare e consolidare nuove strategie di inclusione.

### Conoscenze

- Servizi come luoghi dinamici che si modificano nel momento in cui sono riflesso della società e rispondono a bisogni emergenti
- La natura complessa della genitorialità, che include aspetti personali, sociali e culturali
- Modelli di valutazione della genitorialità complessi e multidimensionali
- Modelli di sviluppo identitario che integrino una prospettiva intersezionale
- Processi di discriminazione e legame con pregiudizi LGBT-fobici
- Ruolo e responsabilità dei e delle professioniste nella costruzione di contesti inclusivi

### Contenuti

- Dati scientifici aggiornati riguardanti l'omogenitorialità
- Approccio alla genitorialità secondo una prospettiva culturale
- Cos'è l'eteronormatività e come informa i linguaggi e le pratiche
- Linee guida deontologiche per le professioni sociali, educative, sanitarie: come si declina il dovere all'accoglienza, al rispetto e alla presa in carico di tutte le soggettività, senza discriminazioni
- Come funziona la discriminazione, il processo che la sostanzia, l'impatto su chi ne è oggetto
- Modelli di inclusione: il modello affermativo, l'approccio di contrasto al pregiudizio, pratiche riflessive critiche

### Competenze

In quest'area le professioniste e i professionisti sono capaci di:

- Apprendere dagli incontri con l'utenza LGBT+
- Valutare i materiali disponibili nel servizio (es. moduli, volantini, strumenti di lavoro, libri e manuali, comunicazione visiva ecc.) in termini di linguaggio, modelli impliciti
- Conoscere e riconoscere il ruolo dell'intersezionalità nel definire i soggetti
- Valutare i metodi di lavoro disponibili: linguaggio, strumenti, strategie, norme e procedure, e il loro impatto sul creare o ridurre le barriere all'inclusione e alla partecipazione
- Sviluppare e disseminare all'interno del luogo di lavoro strategie inclusive delle soggettività LGBT+
- Consultare attori idonei per eventuale sostegno e consulto

### Bibliografia

Cavina C., Gambin S., Ciriello D. (2018). *Incontrare persone LGB. Strumenti concettuali e interventi in ambito clinico, educativo e legale*. Milano: Franco Angeli.

Gigli, A. (2011) *Maestra, ma Sara ha due mamme?* Milano: Guerini Associati.

## 2.5. Fondare le pratiche professionali su dati scientifici e saper reperire informazioni

### Descrizione

Le professioniste e professionisti sentono spesso il bisogno di aggiornamenti teorici e metodologici relativi alla loro pratica professionale. In questo modo possono acquisire conoscenze, motivazioni e ragionamenti a sostegno delle proprie pratiche e scelte professionali, dando un orizzonte più ampio al lavoro individuale. Molti sono i motivi a sostegno dell'aggiornamento sulle pratiche inclusive, come i dati della ricerca sul funzionamento familiare, le politiche a livello internazionale e le linee guida professionali.

Il primo motivo si ravvisa nella massiccia esposizione delle soggettività LGBT+ a stereotipi e pregiudizi, che spesso costruiscono le conoscenze anche dei professionisti più sensibili. Per questo motivo descrivere i processi di discriminazione implicita in maniera approfondita e chiara, con un linguaggio adeguato, è un primo passo per l'*empowerment* professionale.

Un secondo aspetto riguarda poi il fatto che professioni come quella educativa, psicologica, del lavoro sociale si fondano sulla pratica, cioè il fare professionale è anche un momento di apprendimento e di creatività, che richiede di innovare modi e posizionamenti mano mano che si lavora. Questo aspetto di "invenzione" necessita di un continuo confronto con il mondo della ricerca, così da potenziare il ruolo e l'azione professionale.

Infine, sempre più le/i professioniste/i si trovano a dover fronteggiare aspre critiche al proprio operato quando si trovano ad affrontare apertamente le tematiche LGBT+, da parte di altri utenti (per es. altre famiglie), ma anche di colleghi e superiori. Solo la possibilità di fondare le proprie scelte e argomentare il proprio posizionamento in un quadro più ampio - che fa riferimento agli avanzamenti della ricerca scientifica, alle indicazioni di organismi politici internazionali e, non ultimo, a linee guida ampiamente condivise da reti professionali internazionali - consente al singolo di proteggersi dagli attacchi e trasformare una potenziale vulnerabilità in un momento di *empowerment*.

### Conoscenze

- L'azione personale non si sviluppa in maniera casuale, ma è fondata e supportata da un corpus di conoscenze più ampio dei singoli, e si inserisce in una rete di attori significativi rispetto a questi temi
- La capacità di differenziare tra pregiudizio, credo religioso o sociale, ed evidenze scientifiche, sapendo sostenere questo posizionamento in pubblico
- Capacità di fronteggiare contesti e pubblici diversificati

### Contenuti

- Informazioni di base e avanzate su identità di genere, orientamento sessuale e funzionamento delle famiglie LGBT+
- Conoscenze delle politiche europee e delle direttive internazionali relative al rispetto dei diritti delle persone LGBT+
- Conoscenza della situazione normativa del paese di appartenenza
- Conoscenza degli aggiornamenti su linee guida professionali e codici deontologici

- Conoscenza e utilizzo di fonti (data base, riviste scientifiche, risorse on line) per raccogliere formazioni attendibili sulle questioni LGBT+

### Competenze

In quest'area le professioniste e i professionisti sono capaci di:

- Essere assertivi
- Sostenere e argomentare la propria posizione di fronte a molteplici posizioni
- Inquadrare singole azioni professionali come parti di un processo,
- Sapere inquadrare le questioni LGBT all'interno di un discorso scientifico e di diritti umani, distinguendo tra fonti scientificamente affidabili e inaffidabili. Saper rappresentare le differenze tra dominio scientifico, religioso, di senso comune, sviluppando strategie di gestione del conflitto ideologico.

### Bibliografia

American Academy of Child and Adolescent Psychiatry Council (2009). Gay, Lesbian, Bisexual, or Transgender Parents. Policy Statements revised and approved by Council [www.aacap.org/AACAP/Policy\\_Statements/2008/Gay\\_Lesbian\\_Bisexual\\_or\\_Transgender\\_Parents.aspx](http://www.aacap.org/AACAP/Policy_Statements/2008/Gay_Lesbian_Bisexual_or_Transgender_Parents.aspx)

American Academy of Child and Adolescent Psychiatry. 2013. Children With Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Parents. Facts for Families. 92/2013. [www.aacap.org/AACAP/Families\\_and\\_Youth/Facts\\_for\\_Families/FFF-Guide/Children-with-Lesbian-Gay-Bisexual-and-Transgender-Parents-092.aspx](http://www.aacap.org/AACAP/Families_and_Youth/Facts_for_Families/FFF-Guide/Children-with-Lesbian-Gay-Bisexual-and-Transgender-Parents-092.aspx)

American Academics of Pediatrics. 2013. Promoting the Well-Being of Children Whose Parents Are Gay or Lesbian Pediatrics, Policy Statement. 131 (4): 827-830. [www.pediatrics.org/cgi/doi/10.1542/peds.2013-0376](http://www.pediatrics.org/cgi/doi/10.1542/peds.2013-0376)

American Psychiatric Association. 2013. Position Statement on Issues Related to Homosexuality. <https://www.psychiatry.org/File%20Library/About-APA/Organization-Documents-Policies/Policies/Position-2013-Homosexuality.pdf>

APA Official Actions. Approved by the Board of the Trustees on December 2013 and by the Assembly on November 2013. <https://www.psychiatry.org/File%20Library/About-APA/Organization-Documents-Policies/Policies/Position-2013-Homosexuality.pdf>

American Psychoanalytic Association. 2012. Position Statement on Parenting [www.apsa.org/sites/default/files/2012%20Position%20Statement%20on%20Parenting.pdf](http://www.apsa.org/sites/default/files/2012%20Position%20Statement%20on%20Parenting.pdf)

American Psychological Association. 2005. Lesbian & Gay Parenting [www.apa.org/pi/lgbt/resources/parenting-full.pdf](http://www.apa.org/pi/lgbt/resources/parenting-full.pdf)

American Psychological Association. 2014. Answers to your questions about transgender people, gender identity, and gender expression [www.apa.org/topics/lgbt/transgender.pdf](http://www.apa.org/topics/lgbt/transgender.pdf)

British Psychological Society. 2012. Guidelines and Literature Review for Psychologists Working Therapeutically With Sexual and Gender Minority Clients. February 2012. [www.bps.org.uk/sites/beta.bps.org.uk/files/Policy%20-%20Files/Guidelines%20and%20Litera](http://www.bps.org.uk/sites/beta.bps.org.uk/files/Policy%20-%20Files/Guidelines%20and%20Litera)

[ture%20Review%20for%20Psychologists%20Working%20Therapeutically%20with%20Sexual%20and%20Gender%20Minority%20Clients%20%282012%29.pdf](#)

UNICEF. 2014. Eliminating Discrimination Against Children and Parents Based on Sexual Identification and Gender Identity. Current Issues. November (9): 1-6.

[https://www.unicef.org/videoaudio/PDFs/Current\\_Issues\\_Paper\\_Sexual\\_Identification\\_Gender\\_Identity.pdf](https://www.unicef.org/videoaudio/PDFs/Current_Issues_Paper_Sexual_Identification_Gender_Identity.pdf)

Associazione Italiana Psicologia. 2014. Comunicato AIP sulle dichiarazioni del Ministro Lorenzin in tema di adozioni. Comunicato stampa 24 settembre 2014. [www.associazionearc.eu/wp-content/uploads/2016/01/Risposta-AIP-a-Ministro-Lorenzin-su-omogenitorialita.pdf](http://www.associazionearc.eu/wp-content/uploads/2016/01/Risposta-AIP-a-Ministro-Lorenzin-su-omogenitorialita.pdf)

AA.VV. 2013. *Omogenitorialità. Infanzia e Adolescenza*, Numero monografico. 12(2).

Bastianoni P., Baiamonte C. (2015), *Le famiglie omogenitoriali in Italia. Relazioni familiari e diritti dei figli*. Bergamo: Junior.

Cavina C., Gambin S., Ciriello D. (2018), *Incontrare persone LGB. Strumenti concettuali e interventi in ambito clinico, educativo e legale*. Milano: Franco Angeli.

Centro Risorse LGBTI. 2017. *#contiamoci! Famiglie LGBTQI*. - [www.risorselgbti.eu/contiamoci-famiglie-lgbtqi/](http://www.risorselgbti.eu/contiamoci-famiglie-lgbtqi/)

Everri M. (A cura di) (2016), *Genitori come gli altri e tra gli altri. Essere genitori omosessuali in Italia*. Milano: Mimesis.

Ferrari F. (2015), *La famiglia inattesa. I genitori omosessuali e i loro figli*. Milano: Mimesis.

Goldberg A. E. (2015), *Omogenitorialità. Famiglie con genitori gay o lesbiche: Studi e ricerche*. Trento: Edizioni Erikson.

Garro A., Salerno A. (2014), *Oltre il legame. Genitori e figli nei nuovi scenari familiari*. Milano: Franco Angeli.

Golombok S. (2016), *Famiglie moderne. Genitori e figli nelle nuove forme di famiglia*. Milano: Edra.

Madonia B. (2018), *Orientamento sessuale e identità di genere. Nuove sfide per il servizio sociale*. Trento: Erickson.

Saraceno C.. (2016), *Coppie e famiglie. Non è questione di natura*. Milano: Feltrinelli.

## 2.6. Gestire vincoli e ostacoli

### Descrizione

La condizione normativa riguardante i diritti e la tutela delle persone LGBT+ e dei loro bambini varia significativamente nei diversi paesi dell'Unione Europea. Si spazia, infatti, da Stati in cui sono garantite le stesse tutele legali alla famiglia omogenitoriale come a quella eterogenitoriale, fino a paesi in cui non è riconosciuto nessun diritto. Per esempio, dove non c'è un riconoscimento della famiglia omogenitoriale, il genitore che non ha un legame biologico con la/il bambina/o è, agli occhi della legge, un estraneo/a.

Tuttavia, al di là del riconoscimento legale, lo stigma sociale e l'omofobia sono ancora diffusi in tutti i paesi e questo impedisce ancora oggi una piena inclusione e un totale riconoscimento sociale delle famiglie LGBT+. Per esempio, anche dove c'è un riconoscimento legale, i materiali

educativi, o i documenti amministrativi delle scuole non considerano in maniera sistematica le diversità familiari. In questo modo le famiglie LGBT si trovano a fronteggiare quotidianamente ostacoli e difficoltà che si oppongono al loro riconoscimento.

In questo scenario i/le professionisti/e devono sviluppare una specifica sensibilità nell'identificare tali ostacoli, e saper mettere in campo efficaci strategie di superamento, al fine di garantire l'inclusione e la pari dignità. "Gestire limiti e ostacoli" è un'area di pratiche in cui i professionisti sviluppano sensibilità relazionali, ma anche strumenti concreti per muoversi tra i vincoli normativi posti alla genitorialità LGBT+ e per affrontare la potenziale omofobia e stigmatizzazione presente anche in ambito professionale.

### Conoscenze

- L'impatto sul benessere delle famiglie LGBT+ della presenza o meno di tutele legali e della garanzia di avere diritti
- Linguaggi, moduli e documenti possono riflettere una visione eteronormativa ed essere strumento di discriminazione e esclusione
- I servizi educativi, sociali e sanitari hanno un ruolo centrale nel colmare un vuoto di riconoscimento e tutela verso le famiglie LGBT, e nel promuovere il cambiamento sociale.

### Contenuti

- La situazione normativa e i diritti garantiti alle persone LGBT+ a livello europeo
- Dati comparativi europei sulla discriminazione e l'esclusione sociale per motivi legati all'identità di genere e orientamento sessuale
- Buone pratiche diffuse tra servizi che sostengono il cambiamento normativo e sociale a livello europeo.

### Competenze

In quest'area le professioniste e i professionisti sono capaci di:

- Riconoscere comportamenti e pratiche discriminatorie sia in termini di diritto che sociale
- Sviluppare strategie situate nei contesti specifici per superare gli ostacoli e la discriminazione, tenendo presente al contempo i vincoli normativi e i bisogni delle famiglie.

### Bibliografia

D'Ippoliti, C., & Schuster, A. (Eds.). (2011). *DisOrientamenti. Discriminazione ed esclusione sociale delle persone LGBT in Italia*, Roma: Armando Editore.

ISTAT 2012, *La popolazione omosessuale in Italia*, Roma, ISTAT - <https://www.istat.it/it/archivio/62168>

Centro Risorse LGBTI (2017) *#Contiamoci! Famiglie LGBTQI* - <http://www.risorselgbti.eu/contiamoci-famiglie-lgbtqi/>

## 2.7. Fare rete

### Descrizione

A seguito della prima ondata dei movimenti per i diritti di gay e lesbiche degli anni '70 del XX secolo sono sorte in tutta Europa numerose associazioni. Nell'arco di questi decenni esse hanno giocato un ruolo fondamentale nel creare e diffondere conoscenze dal basso relative alla comunità LGBT, nell'identificare i bisogni di questa popolazione e nello sviluppare strumenti efficaci per affrontare la discriminazione, l'omofobia e l'esclusione sociale e sostenere così un cambiamento normativo e socioculturale. Questo processo ha preso forma sia a livello nazionale, nei diversi paesi dell'Unione Europea ognuno con le proprie peculiarità, sia a livello europeo attraverso la creazione di reti transnazionali.

Le associazioni possono quindi a buon titolo essere considerate alleate importanti per approfondire le conoscenze delle professioniste e dei professionisti, così come costituiscono una rete a cui fare riferimento in casi complessi. Infatti, come ogni altra famiglia, anche nel caso dell'omogenitorialità ci troviamo di fronte a bisogni multidimensionali ed esperienze assai differenziate, che in taluni casi non riescono ad essere gestite efficacemente da un singolo professionista o servizio. La capacità di fare rete consiste in una serie di competenze che consentono di crearsi un network intra ed interprofessionale; è in questo ambito che le associazioni LGBT giocano un ruolo primario nell'offrire supporto e conoscenze ai professionisti così come alle famiglie stesse.

### Conoscenze

- Le professioniste e professionisti hanno consapevolezza delle proprie competenze così come dei propri limiti in fatto di contenuto e di relazioni
- I bisogni delle famiglie LGBT+ sono complessi e multidimensionali, e per affrontarli il professionista può avere necessità di supporti
- Le associazioni LGBT possono essere risorse significative per potenziare il lavoro professionale e per corrispondere ai bisogni espressi dalle famiglie

### Contenuti

- Funzionamento e principali caratteristiche delle maggiori associazioni LGBT+ presenti sul proprio territorio
- Funzionamento e principali caratteristiche delle maggiori associazioni LGBT+ presenti a livello europeo
- Conoscenza di buone pratiche di lavoro di rete tra professionisti, associazioni e pubbliche amministrazioni in Europa

### Competenze

In quest'area le professioniste e i professionisti sono capaci di:

- Costruire relazioni efficaci sia con le comunità LGBT+, sia con alter/i professioniste/i in diversi campi
- Attivare tutte le proprie risorse, in termini di conoscenze teorico-metodologiche così come di reti per rispondere ai bisogni delle famiglie

## **Bibliografia**

ARTICOLO 29 - [www.articolo29.it](http://www.articolo29.it)

RETE LENFORD - [www.retelenford.it](http://www.retelenford.it)

SIPSIS - [www.sipsis.it](http://www.sipsis.it)

PORTALE NAZIONALE LGBT - [www.portalenazionalelgbt.it](http://www.portalenazionalelgbt.it)

OSSERVATORIO LGBT - [www.osservatoriolgbt.eu](http://www.osservatoriolgbt.eu)

OSSERVATORIO NAZIONALE SULL'IDENTITA' DI GENERE - [www.onig.it](http://www.onig.it)

Centro Risorse LGBTI - <http://www.risorselgbti.eu>

Arcigay - [www.arcigay.it](http://www.arcigay.it)

Famiglie Arcobaleno [www.famigliearcobaleno.org](http://www.famigliearcobaleno.org)

Rete Genitori Rainbow [www.genitorirainbow.it](http://www.genitorirainbow.it)

Agedo [www.agedonazionale.it](http://www.agedonazionale.it)

Movimento Identità Trans – [www.mit-italia.it](http://www.mit-italia.it)

ILGA EUROPE - [www.ilga-europe.org/](http://www.ilga-europe.org/)

NELFA - [www.nelfa.org](http://www.nelfa.org)

## APPENDICI

### 1. Griglia di intervista per professionisti/e che incontrano famiglie LGBT+

AREE	DOMANDE
Introduzione	Descrivi la tua organizzazione e la tua posizione professionale
Sguardo d'insieme sul lavoro con le famiglie LGBT+ <i>(domanda secondaria da chiedere se non emerge nella risposta precedente)</i>	Descrivi la tua esperienza professionale con le famiglie LGBT+: <ul style="list-style-type: none"> <li>- che cosa fai?</li> <li>- quali sono gli obiettivi principali del tuo lavoro?</li> </ul>
Racconti delle prime esperienze ed esplorazione del background.	Mi descrivere la prima volta che hai incontrato una famiglia LGBT nel corso del lavoro? <ul style="list-style-type: none"> <li>- in quel momento avevi già dell'esperienza o delle conoscenze sull'omogenitorialità?</li> <li>- se sì, da dove? (formazione, esperienza personale, media, colleghi, eccetera.)</li> </ul>
Descrizione della routine professionale attuale	Cosa fai abitualmente quando lavori con le famiglie LGBT+ e i loro figli/e?
Narrazioni di momenti critici e risorse professionali. <i>(per lasciare emergere gli impliciti - valutazione della situazione, visione e principi che guidano l'azione, prospettive sulle situazioni problematiche chiave, auto-valutazione)</i>	Puoi descrivere una situazione particolarmente 'sfidante' che hai incontrato? - <ul style="list-style-type: none"> <li>- per quali ragioni era sfidante per te e/o per la tua organizzazione?</li> <li>- che cosa hai pensato in quella situazione?</li> <li>- che cosa hai fatto?</li> <li>- chi o che cosa è stato utile per te in quella situazione?</li> </ul>
Identificazione delle aree chiave di pratica e apprendimento	Quali sono le cose più importanti da sapere/saper fare nel tuo lavoro con le famiglie LGBT+? Come le hai imparate?

<p>(specialmente in caso di buone pratiche consolidate)          Descrizione delle principali fonti di apprendimento e del processo di apprendimento</p>	<p>In che modo hai imparato a lavorare in maniera efficace con le famiglie LGBT+? (formazione professionale, esperienza personale, mentori, altre risorse...).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- che cos'è stato particolarmente utile per imparare questa competenza?</li> <li>- A quali risorse fai riferimento se ti capita di avere dubbi o problemi con un caso?</li>   <li>- what/who are your main resources if it happens to have doubts or troubles dealing with a case?</li> <li>- how do you keep updated on this topic?</li> </ul>
--	---

## 2. Griglia di intervista per coordinatori di servizi che incontrano famiglie LGBT+

AREE	DOMANDE
Introduzione	Descriva la sua organizzazione/ente e il suo ruolo
<p>Sguardo d'insieme sul lavoro con le famiglie LGBT+ Overview of the work with LGBT+ families  <i>(domanda secondaria da chiedere se non emerge nella risposta precedente)</i></p>	<p>Descriva la sua esperienza professionale con le famiglie LGBT+:          Che cosa fa la sua organizzazione/il suo servizio per includere i genitori LGBT+ e i loro figli?</p>
<p>Racconti delle prime esperienze ed esplorazione del background</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Può descrivere quando e come è emersa la necessità di lavorare con le famiglie LGBT+? Can you describe when and how the issue of dealing with LGBT+ families emerged?</li> <li>- Era una situazione top-down (es: delle linee guida o un piano di lavoro) oppure una bottom-up (es: una famiglia è arrivata al servizio e per forza di cosa è stato necessario prendersi in carico la sua specificità)?</li> </ul>
<p>Narrazioni di momenti critici e risorse professionali.          (per lasciare emergere gli impliciti - valutazione della situazione, visione e principi che guidano l'azione, prospettive sulle situazioni problematiche chiave, auto-valutazione)</p>	<p>Può descrivere una situazione particolarmente 'sfidante' che il suo servizio ha affrontato?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- perché è stata sfidante per la sua organizzazione?</li> <li>- che cosa ha fatto?</li> <li>- che cosa è stato utile in questa situazione?</li> <li>- Can you describe a particularly challenging situation that your service has met?</li> </ul>

<p>Identificazione delle aree chiave di pratica e apprendimento</p>	<p>Quali sono le cose più importanti da sapere/saper fare nel lavoro con le famiglie LGBT+? Come le ha imparate o meno la sua organizzazione?</p>
<p>(specialmente in caso di buone pratiche consolidate) Descrizione delle principali fonti di apprendimento e del processo di apprendimento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Che cosa avete fatto per fare in modo che i vostri professionisti imparassero a lavorare in maniera efficace con le famiglie LGBT+? (formazione professionale, esperienza personale, mentoring, eccetera)</li> <li>- che cosa è stato particolarmente utile per imparare questa competenza?</li> <li>- in accordo con la sua esperienza, quali sono i maggiori ostacoli per l'efficacia dei percorsi formativi?</li> </ul>

### 3. Backward Design

Schema di progettazione

Area delle pratiche professionali:

---

<b>Breve descrizione: cosa? Perché è importante per lavorare con le famiglie LGBT+?</b>		
Cosa?  Perché è importante?		
<b>Esempi concreti di azioni che un/a professionista competente fa in questa area di lavoro</b>		
<b>Conoscenze chiave</b> Che sostengono le competenze	<b>Risultati attesi</b>	
	Cosa fa?	Cosa sa fare?
<b>Progetto di formazione: potenziali attività formative che possono essere applicate in questa area</b>		

Questo report è il prodotto del lavoro di sei enti all'interno del progetto "Doing Right(s): Innovative tools for professionals working with LGBT+ families" (2017-2020), cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea.

Coordinamento:  
Università di Verona

A cura di:

Team italiano: Federica de Cordova, (UNIVR), Maria Augusta Nicoli (Agenzia RER), Luigi Palestini (Agenzia RER), Francesca Ragazzini (Agenzia RER), Giulia Rodeschini (Agenzia RER), Giulia Selmi (UNIVR), Chiara Sità (UNIVR).

Team polacco: Marta Abramowicz (Tolerado), Agnieszka Król (IP PAN), Magdalena Łabędź (Tolerado), Joanna Mizielińska (IP PAN), Agata Stasińska (IP PAN), Justyna Struzik (IP PAN), Anna Strzałkowska (Tolerado), Jowita Wycisk (Tolerado).

Team spagnolo: Giulia Agnese (Casal Lambda), Patrícia Aljama Cuenca (UAB), Alessandra Amato (Casal Lambda), Júlia Ceamanos Cuesta (Casal Lambda), Anna Delgado (Casal Lambda), Estel Malgosa Gasol (UAB), Silvia Morell Capel (Casal Lambda), Sergio Pascual Artigas (Casal Lambda), Verónica Portillo Serrano (Casal Lambda), Beatriz San Román (UAB).

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# DOING right(s)

Innovative tools for professionals working with LGBT families



UNIVERSITÀ DI VERONA

 Regione Emilia-Romagna



Agenzia  
sanitaria  
e sociale  
regionale



**Institute of Psychology**  
Polish Academy of Sciences



**UAB**  
Universitat Autònoma de Barcelona



[www.doingrights.eu](http://www.doingrights.eu)

[doingrights@ateneo.univr.it](mailto:doingrights@ateneo.univr.it)