



Testi e cura di
Nicole Moolhuijsen, Dani Martiri
Cesare Cuzzola, Roberta Parigiani

MUSEI E GENERI

ETICA, METODI E APPROCCI
PER PROMUOVERE UNA CULTURA
TRANS-POSITIVA E ACCESSIBILE
NELLE ISTITUZIONI CULTURALI

Questa pubblicazione nasce da una collaborazione tra ICOM Italia e il *Research Centre for Museums and Galleries* (RCMG) dell'Università di Leicester ed è stata curata dal Gruppo di Lavoro Genere e Diritti LGBTQ+ di ICOM. Si tratta di un adattamento in italiano del documento *Trans-Inclusive Culture: Guidance on advancing trans inclusion for museums, galleries, archives and heritage organisations*, realizzato da Suzanne MacLeod, Richard Sandell, Sharon Cowan, E-J Scott, Cesare Cuzzola e Sarah Plumb, con il supporto dell'*Economic and Social Research Council's Impact Acceleration Account*.

Le illustrazioni sono state realizzate da **Nicky Daigoro**

L'impaginazione grafica è a cura di **We Exhibit Srl**



Questa guida non intende sostituire una consulenza legale su alcun argomento.

Maggio 2025



ISBN 978-88-944910-6-7



Progetto realizzato grazie al supporto di



Patrocini



PREFAZIONE 4

INTRODUZIONE 8

GLOSSARIO 11

CONTESTO 14

**LE RESPONSABILITÀ
SOCIALI DEI MUSEI
e l'urgenza di un
cambiamento** 17

**LINGUAGGIO
AMPIO** 19

**UN QUADRO ETICO
E METODOLOGICO** 25

SCENARI 33

SCENARIO 1
Uso del termine 'trans' in
riferimento a figure storiche 35

SCENARIO 2
Supportare le persone trans
all'interno dello staff 37

SCENARIO 3
Quando una persona si rifiuta
di usare i pronomi corretti 43

SCENARIO 4
Contrastare atti di transfobia 46

SCENARIO 5
Valorizzare gli aspetti genderqueer
di una collezione 48

SCENARIO 6
Relazionarsi con l'infanzia
e l'adolescenza 50

SCENARIO 7
Creare consenso all'interno
dell'organizzazione 55

SCENARIO 8
Contrastare i discorsi d'odio
in rete 57

SCENARIO 9
Catalogazione e acquisizione 59

SCENARIO 10
Diritti delle donne
e delle persone trans 61

SCENARIO 11
Servizi igienici *all-gender* 63

BIBLIOGRAFIA 65

RINGRAZIAMENTI 68

Prefazione

Negli ultimi anni, la comunità museale internazionale ha mostrato una crescente attenzione ai temi dell'accessibilità e dei diritti culturali, riconoscendo che l'effettiva partecipazione alla vita culturale è un diritto fondamentale di ogni persona. In questa prospettiva, i musei sono sempre più chiamati a rimuovere ogni forma di barriera – che sia economica, fisica, sensoriale, culturale o cognitiva – che possa ostacolare la piena fruizione del patrimonio e dei luoghi della cultura. Promuovere l'accessibilità significa, dunque, impegnarsi concretamente per costruire contesti accoglienti e inclusivi, in cui ciascuna persona possa riconoscersi e sentirsi legittimata a vivere esperienze significative. All'interno di questa visione, il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità assumono un ruolo centrale, nella convinzione che la cultura debba essere uno spazio di democrazia, giustizia sociale e coesione.

ICOM Italia opera in coerenza con il Codice Etico e la missione di ICOM Internazionale e, attraverso i Gruppi di Lavoro, è in grado di attingere a diversi saperi, prospettive ed esperienze, intercettando i temi di attualità che alimentano il dibattito nazionale e internazionale su temi specifici connessi al mondo museale. In questo contesto, le azioni culturali a sostegno dei diritti delle persone LGBTQ+ rappresentano un tema rilevante per la comunità internazionale che opera nel settore, come dimostrano pubblicazioni dedicate, convegni, la costituzione di gruppi di lavoro specifici e di network internazionali dedicati.

L'iniziativa promossa dal Gruppo di Lavoro Genere e Diritti LGBTQ+ si inserisce nel solco della museologia queer e si colloca in continuità con le attività già promosse dal GdL, tra cui l'organizzazione di convegni, momenti di formazione e altre azioni volte alla valorizzazione e al sostegno delle tematiche queer nei beni culturali.

Il presente documento è frutto della collaborazione tra ICOM Italia e il *Research Centre for Museums and Galleries* (RCMG) dell'Università di Leicester. Curato dal Gruppo di Lavoro Genere e Diritti LGBTQ+ di ICOM Italia, rappresenta una traduzione e adattamento al contesto italiano della pubblicazione *Trans-Inclusive Culture: Guidance on advancing trans inclusion for museums, galleries, archives and heritage organisations*, realizzata da RCMG con il supporto di oltre venti organizzazioni internazionali, tra cui tre comitati internazionali di ICOM e ICOM UK. Riconosciuto come centro di eccellenza, RCMG sviluppa ricerche nell'ambito della museologia collaborando con istituzioni culturali su temi legati all'inclusione e alla giustizia sociale. Il testo ha l'obiettivo di offrire strumenti utili per orientarsi nella comprensione del dibattito museologico legato alla diversità di genere e nella promozione di una cultura accessibile e positiva per le persone trans e non binarie. Offre un quadro metodologico corredato da scenari pratici e riferimenti alla normativa italiana, pensati per accompagnare chi lavora nei musei nella gestione quotidiana delle sfide emergenti.

I diritti delle persone trans sono sempre più spesso messi in discussione in molte parti del mondo, diventando bersaglio di polarizzazione mediatica, rappresentazioni stereotipate e campagne di disinformazione. È perciò cruciale ribadire che i diritti delle persone LGBTQ+ sono diritti umani. In un Paese come l'Italia, fondato sul principio della pari dignità sociale sancito dall'articolo 3 della Costituzione, non può esserci spazio per l'esclusione, la discriminazione o la marginalizzazione, soprattutto in contesti che, come i musei, dovrebbero essere luoghi di convivenza delle differenze e di diffusione di una cultura plurale nella società. Anche l'Unione Europea

promuove attivamente l'uguaglianza e la tutela delle persone LGBTQ+, riconoscendo il valore della diversità di genere, sessuale e dei modelli familiari.

Nel quadro di una museologia socialmente impegnata, orientata a costruire una cultura inclusiva e accessibile, capace di attivare nuove consapevolezze sui passati e sui presenti, questa pubblicazione rappresenta uno strumento utile per riconoscere la diversità di genere come una dimensione importante delle pratiche culturali contemporanee, approfondendo il tema dell'accessibilità e del ben-essere delle persone trans negli istituti culturali.

Il Presidente di ICOM Italia
Michele Lanzinger



Introduzione

Questa pubblicazione è un adattamento per il contesto italiano del documento *Trans-Inclusive Culture: Guidance on advancing trans inclusion for museums, galleries, archives and heritage organisations*¹. Il progetto è stato realizzato dal Gruppo di Lavoro Genere e Diritti LGBTQ+ di ICOM Italia in collaborazione con il *Research Centre for Museums and Galleries* (RCMG) dell'Università di Leicester e esperti in materia di legislazione.

Il documento si rivolge a chi opera nel settore dei beni culturali e offre un orientamento etico e progettuale volto a rafforzare la rilevanza sociale e l'accessibilità delle istituzioni culturali, promuovendo i diritti e l'affermazione delle persone trans. L'approccio proposto tiene conto degli aspetti museologici, della progettazione culturale e del quadro legislativo. Le azioni e le strategie qui condivise, acquisite nella loro complessità, consentiranno allo staff e alle reti di collaborazioni che sostengono le organizzazioni – dagli aspetti di volontariato a quelli di governance – di avere un impatto positivo sulle esperienze delle persone trans, delle loro famiglie e della popolazione LGBTQIA+².

Nella cornice del dibattito internazionale sul ruolo dei musei e delle organizzazioni culturali come agenti di coesione sociale³ e in particolare le attività di ICOM International⁴ e del Network of European Museum Organizations (NEMO)⁵ a sostegno delle istanze LGBTQIA+, sono state elaborate queste indicazioni per promuovere la rappresentazione e il ben-essere delle persone trans nei musei. La prima versione del documento, pubblicato in inglese e sottoscritto da

¹ MacLeod, Suzanne; Sandell, Richard; Cowan, Sharon; Scott, E-J; Cuzzola, Cesare; Plumb, Sarah, *Trans-Inclusive Culture: Guidance on advancing trans inclusion for museums, galleries, archives and heritage organisations*, University of Leicester, 2023, <https://le.ac.uk/rcmg/research-archive/trans-inclusive-culture>.

² Per consultare una bibliografia sul rapporto fra musei e temi queer si veda la pagina del GdL Genere e Diritti LGBTQ+: <https://www.icom-italia.org/gruppo-di-lavoro-genere-e-diritti-lgbtq/>.

³ Cfr. Sandell, Richard, *Museums and the combating of social inequality. Roles, responsibilities, resistance, in Museums, Society, Inequality*, Routledge, Londra, 2002, pp. 23-43; MacLeod, Suzanne, *Museums and Design for Creative Lives*, Routledge, Londra, 2020; *Museums and Social Change. Challenging the Unhelpful Museum*, a cura di Adele Chynoweth, Bernadette Lynch, Klaus Petersen, Sarah Smed, Routledge, Londra, 2020; Steinbock, Eliza; Dibbits, Hester, *The Critical Visitor/ Changing Heritage Practices*, Wereldmuseum, Amsterdam, 2023.

oltre venti partner nel Regno Unito e a livello internazionale, (fig. 1) è stata redatta con l'obiettivo di fornire un orientamento etico e metodologico per supportare, grazie a interventi in ambito culturale, pratiche di



fig. 1. Immagine tratta dal documento originario *Trans-Inclusive Culture: Guidance on advancing trans inclusion for museums, galleries, archives and heritage organisations*, University of Leicester, 2023

solidarietà relative ai diritti, alla rappresentazione e al ben-essere delle persone trans in un momento di crescente polarizzazione e incertezza. Le azioni delineate nel documento rappresentano un arricchimento del vasto dibattito sull'accessibilità e la rilevanza sociale dei luoghi della cultura⁶, sviluppati anche in Italia, ma che finora ha trascurato l'esistenza di corpi non conformi al binarismo di genere. Tali esperienze non devono essere solamente previste o incluse nel sistema dei beni culturali per mezzo di iniziative temporanee per pubblici specifici. È necessario acquisire piena consapevolezza dell'intersezionalità⁷ delle identità e mettere al centro delle organizzazioni e delle politiche sulla diversità, l'equità e l'inclusione le persone stesse, con una molteplicità di sguardi ed esperienze. Il Gruppo di Lavoro Genere e Diritti LGBTQ+ si è quindi avvalso della collaborazione e della consultazione di persone trans e non binarie per adottare sin da subito un approccio progettuale centrato sulle esigenze delle persone nel contesto italiano.

⁴ Chantraine, Renaud; Soares, Bruno Brulon, *Introduction and Editorial in «Museum International»*, vol. 72, n. 3-4, 2020, pp. 1-13, doi: 10.1080/13500775.2021.1873489; Mairesse, François, *Dictionary of Museology*, Routledge & CRC Press, Londra, 2023; Remer, Ashley E., *Editorial in «Museum International»*, vol. 72, nn. 1-2, 2020, pp. 1-7, doi: 10.1080/13500775.2020.1806586.

⁵ *LGBTQIA+ Inclusion in European Museums: An Incomplete Guideline*, Network of European Museum Organisations (NEMO), 2024, <https://www.ne-mo.org/news-events/article/nemo-guideline-supports-lgbtqia-inclusion-in-museums/>.

⁶ *Il museo necessario: mappe per tempi complessi*, a cura di Simona Bodo, Anna Chiara Cimoli, Nomos, Busto Arsizio (VA), 2023; Ciaccheri, Maria Chiara, *Musei e accessibilità. Progettare l'esperienza e le strategie*, Editrice Bibliografica, Milano, 2024; Da Milano, Cristina; Sciacchitano, Erminia, *Linee Guida per La Comunicazione Nei Musei: Segnaletica Interna, Didascalie e Pannelli*, Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo (MiBACT), Direzione generale Musei, 2015, <https://www.icom-italia.org/linee-guida-per-la-comunicazione-nei-musei-segnaletica-interna-didascalie-e-pannelli-dicembre-2015/>.

⁷ L'intersezionalità, concetto sviluppato dalla giurista e attivista Kimberlé Crenshaw alla fine degli anni '80, analizza come le diverse categorie di identità sociale – come genere, razza, classe, orientamento sessuale e disabilità – si sovrappongano, creando esperienze di discriminazione o privilegio che non possono essere comprese isolatamente. Cfr. Bello, Barbara Giovanna, *Intersezionalità: teorie e pratiche tra diritto e società*, F. Angeli, Milano, 2020.

Questa pubblicazione offre un approccio etico, metodologico e progettuale per sostenere le organizzazioni culturali e le persone che lavorano nel settore culturale nella promozione di iniziative di ricerca, valorizzazione, divulgazione e advocacy sul genere in chiave queer. Il documento, corredato da riferimenti alle sfide più comuni, propone approcci e strategie che i musei possono adottare, con particolare attenzione al quadro normativo e legislativo italiano.

Glossario

IDENTITÀ DI GENERE

la percezione che ogni persona ha di sé e del proprio genere, indipendentemente dai propri genitali.

ESPRESSIONE DI GENERE

l'insieme di caratteristiche esteriori (come aspetto, apparenza, abbigliamento, comportamento, interessi, ecc.) che una persona adotta per presentare se stessa nel contesto socioculturale.

TRANS O TRANSGENDER



persona la cui identità di genere non corrisponde al sesso assegnato alla nascita in base ai propri genitali esterni. La parola 'trans' si utilizza come aggettivo qualificativo: ad esempio, 'donna trans' o 'persona trans', evitando l'uso sostantivato ('una trans', 'il trans'), che può risultare offensivo o denigratorio.

CISGENDER

persona la cui identità di genere corrisponde al sesso assegnato alla nascita in base ai propri genitali esterni (es. Una persona/donna/uomo cisgender, o cis).

BINARISMO DI GENERE

rigida distinzione tra ciò che è maschile e femminile, da cui deriva un sistema limitante di significati che impone stereotipi e aspettative sull'identità e l'espressione di genere delle persone.

NOME DI ELEZIONE

il nome scelto, attraverso cui la persona trans si autodetermina.

PERSONA NON BINARIA



termine ombrello mutuato dall'inglese *non-binary* che ascrive tutte quelle soggettività che non si conformano al binarismo di genere "maschio" e "femmina".

(GENDER)FLUID

persona con un'identità di genere variabile.

PERSONA INTERESSE/INTERSEX



intersex è un termine ombrello che racchiude le persone nate con caratteristiche sessuali (genitali, cromosomiche, ormonali o gonadiche) che non rientrano nelle definizioni di maschio o femmina. Queste variazioni possono essere evidenti alla nascita o manifestarsi più tardi nella vita. Intersex è una caratteristica naturale del corpo umano e non è una condizione medica da correggere. Non sempre le persone intersex si definiscono o si sentono vicine all'esperienza trans, ciononostante spesso subiscono transfobia.

LGBTQIA+



termine ombrello che rappresenta una vasta comunità di persone con identità di genere, orientamenti sessuali e relazionali che si discostano dalle norme eterosessuali e cisgender. Nella sua forma attuale comprende le parole Lesbica, Gay, Bisessuale, Trans, Queer, Intersessuale, Aromaticismo/Asessualità. Il + indica tutte le altre identità e orientamenti non elencati esplicitamente.

QUEER

concetto spesso utilizzato come termine ombrello che abbraccia una pluralità di

esperienze e percorsi che si discostano dalla norma eterosessuale, cisgender e monogama. La parola queer, letteralmente significa *deviato* e veniva utilizzata come insulto, ma è stata riappropriata con orgoglio dalla stessa comunità in un senso politico. Essere queer significa sfidare gli schemi binari e la normatività in senso ampio attraverso un'esperienza incarnata.

TRANSFOBIA

gli atteggiamenti, le parole e le azioni dannose o irrispettose delle persone trans.

DEADNAMING

l'atto violento, intenzionale o inconsapevole, di riferirsi ad una persona trans con il nome assegnato alla nascita, definito appunto *deadname*, cioè nome morto, al posto del nome di elezione.

MISGENDERING

l'atto violento, intenzionale o inconsapevole, di riferirsi ad una persona transgender con articoli, desinenze e pronomi che non corrispondono alla sua identità di genere. In italiano è spesso associato al mispronouming (l'uso errato dei pronomi e delle desinenze grammaticali associate al genere di una persona).

EUFORIA DI GENERE

il ben-essere che una persona può sperimentare nel vivere la propria identità di genere, riconoscendosi e venendo riconosciut⁸ in maniera autentica.

DISFORIA DI GENERE

il disagio che una persona può sperimentare a causa di una mancata corrispondenza tra la sua identità di genere ed il sesso assegnato alla nascita, sia essa fisica o sociale. È un termine che deriva dall'ambito medico-psichiatrico e spesso malvisto dalla comunità trans poiché si collega alla patologizzazione e psichiatrizzazione dell'esperienza trans.

PERCORSO DI AFFERMAZIONE DI GENERE

percorso attraverso il quale la persona trans si può autodeterminare nel contesto sociale, giuridico e medico. I percorsi di affermazione di genere durano tutta la vita, non esiste un percorso "completo". Alludere a una presunta "completezza" è spesso un atto violento e invasivo, riconducibile a un'indagine focalizzata sugli aspetti genitali.

SESSO BIOLOGICO

La classificazione binaria del sesso di una neonat⁸ come maschio o femmina in base all'aspetto dei suoi genitali esterni.

⁸ In questa pubblicazione si è scelto di non utilizzare il maschile sovraesteso previsto dalla norma grammaticale italiana e di utilizzare lo schwa per superare il binarismo maschile/femminile, in un'ottica di rappresentazione più ampia di genere. Cfr. Gheno, Vera, *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*, Effequ, Firenze, 2021; Manera, Manuela, *La lingua che cambia. Rappresentare le identità di genere, creare gli immaginari, aprire lo spazio linguistico*, Eris, Torino, 2021; Comandini, Gloria, *Salve a tutta, tutt*, tuttu, tuttx e tutt@: l'uso delle strategie di neutralizzazione di genere nella comunità queer online. Indagine su un corpus di italiano scritto informale sul web* in «Testo e senso», vol. 23, 2021, pp. 43-64.

TRANS-ACCESSIBILE

termine sperimentale che indica un'ampia gamma di pratiche, sia curatoriali che strutturali, volte a migliorare l'accesso, la partecipazione e la fruizione delle esperienze culturali da parte delle persone trans. L'obiettivo è collocare queste iniziative all'interno di un quadro più ampio di accessibilità museale, superando i concetti di "inclusione" o "inclusività", che possono risultare paternalistici.

TRANS-POSITIVA

termine che indica pratiche e narrazioni accoglienti, in grado di rappresentare le persone trans in modo autentico, sfaccettato e rispettoso della loro complessità. Questo approccio supera gli stereotipi che le confinano in storie di sofferenza, insicurezza, isolamento o nell'idea riduttiva di essere "nate nel corpo sbagliato". La prospettiva trans-positiva mira a valorizzare l'autodeterminazione, la dignità e la diversità delle esperienze trans, promuovendo pratiche di solidarietà che contribuiscono alla costruzione di una società più equa e consapevole.

Contesto

La prima versione di questo documento, pubblicata in inglese nel 2023, è stata motivata dall'incertezza crescente nel Regno Unito e nel più ampio contesto internazionale riguardo alle modalità per affrontare tematiche relative alle identità trans nei musei, in un clima sempre più ostile e polarizzato. Per comprendere meglio questo panorama e i bisogni formativi del personale che opera nei e con i musei, il *Research Centre for Museums and Galleries* dell'Università di Leicester, pioniere nella conduzione di ricerche e progetti internazionali sul ruolo etico e sociale delle istituzioni culturali, ha avviato un'indagine preliminare rivolta a organizzazioni culturali e persone che lavorano nel settore raccogliendo oltre 130 risposte. I dati ottenuti lasciavano emergere molti dubbi e incertezze su come promuovere approcci trans-positivi e accessibili in tutte le sfere di azione delle organizzazioni culturali: dalla catalogazione all'interpretazione dei contenuti, dalla gestione del personale volontario alla governance, fino all'accessibilità degli spazi e al linguaggio utilizzato.

Dal punto di vista metodologico, lo sviluppo di questo progetto ha coinvolto competenze interdisciplinari relative ai beni culturali, alla diversità, all'accessibilità e alla legislazione, in particolare quella anglosassone. Per la sua rilevanza nel Regno Unito e nel contesto internazionale, il documento ha ricevuto il sostegno di oltre venti organizzazioni del settore. Ad oggi, il documento *Trans-Inclusive Culture: Guidance on advancing trans inclusion for museums, galleries, archives and heritage organisations* ha ottenuto oltre 16.925 accessi da parte di persone e organizzazioni internazionali motivate a sostenere l'advocacy delle persone trans. Si evidenzia dunque, quanto l'approccio etico e metodologico proposto nel documento

abbia avuto una risonanza internazionale.

Per adattare le strategie individuate nel documento originale allo specifico contesto italiano, in cui la legislazione e l'approccio normativo presentano differenze rispetto al Regno Unito, il Gruppo di Lavoro Genere e Diritti LGBTQ+ ha coinvolto professionalità esperte in materia di diritto italiano e di linguaggio. Inoltre, è stata svolta un'indagine qualitativa mediante la somministrazione di interviste in profondità a persone trans e non binarie residenti in Italia, con l'obiettivo di meglio comprendere le esigenze del territorio nazionale cui ICOM Italia si riferisce. Di conseguenza, questo documento, anziché essere una traduzione letterale, è piuttosto un riadattamento al contesto italiano delle linee guida originarie. Nello specifico, sono stati mantenuti integri l'approccio etico e metodologico, e sono state implementate alcune sezioni relative, per esempio, al linguaggio e agli aspetti legislativi. La somministrazione di interviste realizzate con persone trans e non binarie ha inoltre permesso di portare alla luce numerose criticità presenti nei musei, che il più delle volte non considerano la presenza di corpi di genere non binario nel linguaggio, nella rappresentazione, nei contesti di lavoro e negli spazi espositivi. Infatti, sono emerse diverse barriere all'accessibilità, sia interne che esterne. Oltre alle questioni più note relative ai servizi igienici, si evidenziano, per esempio, difficoltà come la necessità di registrarsi con il nome anagrafico nei sistemi di bigliettazione o prenotazione per partecipare agli eventi e l'uso di linguaggi offensivi negli strumenti interpretativi (come didascalie, schede di sala e audioguide), spesso adottati dal personale di sala o da chi svolge attività educative. Queste barriere, sintomo di una più vasta lacuna formativa presente in diverse istituzioni, come enti pubblici e scuole di ogni ordine e grado, creano nel complesso un clima transfobico che è molto distante dagli ideali di accessibilità e partecipazione che hanno animato il dibattito museologico degli ultimi decenni, ispirando anche numerosi documenti pubblicati a livello ministeriale⁹.

Tra le motivazioni che dovrebbero spingere i musei a

⁹ Da Milano, Cristina; Sciacchitano, Erminia, *Linee guida per la comunicazione nei musei: segnaletica interna, didascalie e pannelli*, Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo (MiBACT), Direzione generale Musei, 2015, <https://www.icom-italia.org/linee-guida-per-la-comunicazione-nei-musei-segnaletica-interna-didascale-e-pannelli-dicembre-2015/>.

ripensare il proprio approccio alle questioni di genere in un'ottica trans-positiva, vi è il dibattito scientifico sul potenziale delle istituzioni culturali di incidere sul discorso pubblico e di contribuire alla costruzione di una cittadinanza plurale e socialmente coesa¹⁰. In occasione dell'ultima edizione dei Giochi Olimpici di Parigi è emerso, per esempio, come il linguaggio e i toni utilizzati per descrivere le persone che non rientrano in una visione binaria del genere assumano spesso approcci discriminatori, tendendo a polarizzare l'opinione pubblica attraverso l'uso dei mass media e di diverse piattaforme di comunicazione. Questi fenomeni di polarizzazione, accompagnati spesso da vere e proprie campagne d'odio che si manifestano sul web e i social network, riguardano inoltre tematiche come l'educazione alla diversità di genere nelle scuole e la promozione di una formazione trasversale nella società in merito all'educazione sesso-affettiva. Oltre alla retorica 'anti-gender', che viene sostenuta da vari gruppi sociali¹¹ con un'agenda politica e ideologica, alla base di questi discorsi e timori c'è spesso una forte incomprensione e scarsità di conoscenze del dibattito scientifico sui sessi e sulle identità di genere, emerso sia nel campo medico sia negli studi di genere¹². Questi evidenziano chiaramente come non sia possibile determinare il genere di una persona in base alle sole caratteristiche anatomiche e come il sesso, anche in senso biologico, preveda un ventaglio di sfumature anziché due uniche caselle.

Il patrimonio culturale conservato ed esposto nei musei è una risorsa inestimabile per alimentare un dibattito di qualità sui sessi e i generi, al di là dei canoni binari¹³. Comprendere il genere da una prospettiva queer e intersezionale significa riconoscere la sua complessità e naturale mutevolezza, non solo nella contemporaneità, ma anche in chiave storica, antropologica, di scienze naturali e rappresentazione artistica. Nella consapevolezza che le istituzioni culturali possono animare un dibattito di qualità sulle differenze e promuovere obiettivi di coesione sociale, questo documento intende fornire un quadro etico e metodologico per sostenere i diritti delle persone trans attraverso azioni culturali.

¹⁰ Sandell, Richard, *Misurarsi con la diversità e l'uguaglianza. Il ruolo dei musei*, in *Quando la cultura fa la differenza: patrimonio, arti e media nella società multiculturale*, a cura di Simona Bodo, Maria R. Cifarelli, Meltemi, Roma, 2006, pp. 136-148.

¹¹ Prearo, Massimo, *L'ipotesi neocattolica: politologia dei movimenti anti-gender*, Mimesis, Milano, 2020.

¹² Cfr. Fausto-Sterling, Anne, *The Five Sexes. Why Male and Female Are Not Enough* in «The Sciences», March/April, 1993, pp. 20-24, <http://www.portalenazionalelgbt.it/bancadeidati/schede/the-five-sexes-why-male-and-female-are-not-enough.html>; Iantaffi, Alex; Baker, Meg-John; Lester, C.N., *La vita non è binaria*, Odoja, Bologna, 2024; Richards, Christina; Bouman, Walter Pierre; Seal, Leighton; Barker, Meg-John; Nieder, Timo O.; T'Sjoen Guy, *Non-Binary or Genderqueer Genders* «International Review of Psychiatry», vol. 28, n. 1, 2016, pp. 95-102, doi: 10.3109/09540261.2015.1106446.

¹³ Gravano, Viviana; Moolhuijsen, Nicole, *Pratiche queer per decostruire i processi di apprendimento nel museo*, in *Disimparare. Politiche, poetiche e immaginazioni oltre* a cura di Giulia Grechi, Gli Ori, Pistoia, 2024, pp. 55-68; Moolhuijsen, Nicole, *Queer identities and heritage. Current developments and hopes for the future*, in *roots&routes*, 2020, <https://www.roots-routes.org/queer-identities-and-heritage-current-developments-and-hopes-for-the-future-by-nicole-moolhuijsen/>.

Le responsabilità sociali dei musei e l'urgenza di un cambiamento

I musei, come istituzioni culturali, ricoprono un ruolo sempre più rilevante nella promozione dei diritti umani e dell'equità sociale. A livello internazionale, ICOM ha sostenuto numerose iniziative volte a rafforzare il legame tra musei e diritti LGBTQIA+, mentre l'organizzazione NEMO ha recentemente pubblicato linee guida per orientare le attività delle istituzioni culturali in un'ottica di advocacy¹⁴. Questi documenti rappresentano un prezioso strumento di supporto e si inseriscono in un quadro in cui l'Unione Europea dimostra un'attenzione crescente verso queste tematiche.

L'Articolo 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, ripreso anche nelle linee guida sull'inclusione LGBTQIA+ nei musei pubblicata da NEMO, vieta esplicitamente la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, un principio che la Commissione Europea ha rafforzato attraverso la Strategia per l'Uguaglianza LGBTIQ (2020-2025)¹⁵. Questo programma mira a integrare il tema dell'uguaglianza nelle politiche e nei finanziamenti europei, coinvolgendo Stati membri, attori indipendenti e la comunità LGBTQIA+ per promuovere una società più inclusiva. La rilevanza dell'Articolo 21 si riflette anche nelle politiche della Direzione Generale dei Musei, che considera l'accessibilità dei beni culturali come un diritto fondamentale¹⁶. Tale approccio sottolinea l'importanza di adottare strategie non discriminatorie che valorizzino il ben-essere e la rappresentazione di tutte le persone, indipendentemente dal genere o dall'orientamento sessuale.

I dati pubblicati annualmente dall'International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Associa-

¹⁴ *LGBTQIA+ Inclusion in European Museums: An Incomplete Guideline*, Network of European Museum Organisations (NEMO), 2024, <https://www.ne-mo.org/news-events/article/nemo-guideline-supports-lgbtqia-inclusion-in-museums/>.

¹⁵ *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni*, Bruxelles, 2024, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52024DC0420>.

¹⁶ Per approfondire si rimanda al sito: <http://musei.beniculturali.it/progetti/ad-arte>.

¹⁷ Per approfondire i dati condivisi da ILGA-Europe si rimanda al sito "Rainbow Map": <https://rainbow-map.ilga-europe.org/>.

tion (ILGA)¹⁷ evidenziano come in Italia persistano forme diffuse di discriminazione contro la popolazione LGBTQIA+, con ripercussioni significative sia sul piano fisico che su quello mentale. In particolare, le persone trans e non binarie risultano essere tra le più esposte, spesso vittime di *minority stress*, uno stato di stress cronico derivante dalla discriminazione e dallo stigma sociale. Secondo l'ultimo rapporto ISTAT e UNAR¹⁸ sulle condizioni di lavoro delle persone trans e non binarie, la maggioranza di queste subisce discriminazioni lavorative ed episodi di marginalizzazione all'interno del proprio ambiente di lavoro. Inoltre, l'ultimo rapporto pubblicato da ILGA¹⁹ colloca l'Italia tra i paesi europei con un livello di diritti e tutele per la comunità LGBTQIA+ significativamente inferiore alla media, registrando al contempo un preoccupante aumento degli episodi di violenza nei confronti di questa comunità. L'Unione Europea ha più volte esortato l'Italia a rafforzare la protezione dei diritti delle persone LGBTQIA+, sottolineando la necessità di misure più incisive per contrastare le discriminazioni.

Le interviste condotte con persone trans all'interno di questo progetto hanno evidenziato come i musei, troppo spesso, ignorino le esigenze dei corpi e delle identità non conformi al binarismo di genere. Ostacoli che spaziano dall'assenza di servizi igienici *all-gender* alla mancanza di riferimenti inclusivi nei materiali informativi, passando per una scarsa sensibilità verso i percorsi di affermazione di genere, rendono urgente una trasformazione delle pratiche istituzionali. Promuovere l'accesso e la partecipazione ai beni culturali da parte delle persone LGBTQIA+ non è solo un dovere morale, ma anche un principio cardine dei valori espressi da ICOM. I musei devono superare la pretesa di neutralità, abbracciando una cultura delle differenze che valorizzi la dignità e i diritti di tutte le persone.

La sezione che segue propone un approfondimento su uno strumento di accessibilità fondamentale che le istituzioni culturali possono adottare per promuovere una maggiore responsabilità sociale nei confronti delle persone trans: l'uso di un linguaggio ampio e rispettoso delle diversità identitarie.

¹⁸ *Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ - Anno 2023*, a cura di ISTAT, 2024, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/discriminazioni-lavorative-nei-confronti-delle-persone-lgbt-anno-2023/>.

¹⁹ *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe and Central Asia*, ILGA-Europe, Bruxelles, 2025.

Linguaggio ampio

Il linguaggio che utilizziamo disegna i limiti – o li amplia – del mondo come lo attraversiamo. Questo è vero perché il linguaggio è sempre potere e tramanda il potere: ogni volta che si sceglie quale parola utilizzare, quale rendere obsoleta, si trasmette una propria idea di mondo, determinando quali persone sono legittimate ad abitarlo e quali no. Il linguaggio, in questo senso, non è mai neutrale, ma è sempre – anche quando lo si utilizza in modo inconsapevole – uno strumento che influenza le relazioni di potere tra chi parla e chi ascolta, che deve a sua volta prendere una posizione.

Un esempio è parlare di ‘genitorialità’ anziché di ‘maternità’ quando scriviamo o parliamo di forme di sostegno al personale dipendente: usare il termine genitorialità vuol dire che in quella formula stiamo prevedendo madri, padri, persone non binarie e anche diverse relazioni rispetto a quella eterosessuale. Tutte le persone, leggendo ‘genitorialità’, possono vedersi riconosciute e contemplate da quella misura; al contempo significa, in modo concreto, che l’organizzazione intende i diritti riproduttivi e al lavoro di cura come qualcosa di non esclusivamente destinato alle donne cis, creando in sostanza una nuova forma di relazione paritaria.

Il linguaggio può nascondere o rendere visibile la realtà. Quando si utilizza il maschile sovraesteso, ad esempio, va considerato che esso non è neutro, ma rappresenta la standardizzazione del canone della maschilità²⁰. Il linguaggio impiegato in ambito

²⁰ Gheno, Vera, *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*, Effequ, Firenze, 2021.

museale dovrebbe essere descrittivo e aderente al reale, e non ideologico; dovrebbe raccontare la realtà delle persone che attraversano i musei nella loro verità, riconoscendole come parte integrante degli spazi che effettivamente abitano.

Quest'operazione non intende essere un atto di "inclusività" – termine che implica una gerarchia di potere, ovvero l'esistenza di un gruppo egemone che include e, quindi, può anche escludere alcune identità²¹ – ma si avvicina piuttosto a un linguaggio che potremmo definire emersivo. In altre parole, un linguaggio che rende visibili le persone in quanto tali. In questo modo, stiamo trasmettendo che ne riconosciamo l'esistenza e che quello spazio le contempla. Parlare apertamente di persone trans, non binarie, lesbiche, donne, persone razzializzate, persone disabili può essere un atto trasformativo.

Un primo passo verso l'adozione di un linguaggio ampio consiste nell'utilizzo dei femminili professionali e in un impiego della lingua italiana più neutro. Alcune professioni, come *segretaria* e *infermiera*, sono comunemente declinate al femminile nel linguaggio d'uso quotidiano, mentre altre – come *sindaca* o *ministra* – faticano ancora ad affermarsi. Qual è la differenza, se non quella legata al potere? Nel contesto lavorativo delle istituzioni culturali in Italia, dove spesso neppure il femminile è utilizzato per indicare professioni svolte da donne, è importante incentivare l'organizzazione a usare la forma femminile dei titoli lavorativi. Ad esempio: *curatrice*, *storica dell'arte*, *funzionaria*, *direttrice*, *coordinatrice*, *ricercatrice*, anziché le corrispondenti forme maschili, laddove i ruoli siano ricoperti da donne.

Per quanto riguarda, invece, un uso più neutro della lingua italiana, esistono già molte possibilità: si possono adottare parole epicene (ovvero termini che non cambiano forma tra maschile e femminile), come *genitore*, *partner*, *guida*, *assistente*; oppure impiegare termini come *persona* o *individuo* – ad esempio personale amministrativo. Il volume *Linee guida per una comunicazione rispettosa delle differenze di genere al museo*²², recentemente pubblicato dai Musei Reali di Torino, rappresenta uno strumento

²¹ Cfr. Borrelli, Isa, *Il linguaggio inclusivo fa schifo* in «AUT Magazine», 16 settembre 2023, <https://www.autmagazine.it/il-linguaggio-inclusivo-fa-schifo/>; *Italiano Inclusivo – Una lingua che non discrimina per genere*, <https://italianoinclusivo.it/>; Lupton, Ellen, *Extra bold. Una guida femminista inclusiva antirazzista non binaria per graphic designer*, Quinto quarto, Faenza, 2022.

²² Manera, Manuela; Masino, Filippo, *Linee guida per una comunicazione rispettosa delle differenze di genere al museo*, Musei Reali di Torino, 2023, <https://museireali.beniculturali.it/i-musei-reali-per-un-futuro-piu-giusto-e-sostenibile-adottate-le-linee-guida-per-una-comunicazione-rispettosa-delle-differenze-di-genere-al-museo/>.

prezioso per approfondire le strategie di neutralizzazione della lingua italiana, con particolare attenzione al contesto istituzionale e amministrativo.

Un linguaggio più ampio e accessibile, che tenga conto anche delle esigenze delle persone trans e non binarie nel contesto culturale e museale, dovrebbe permettere a tutte le soggettività di riconoscersi. Il modo più diretto per dimostrare attenzione a queste necessità è adottare un linguaggio ampio in diverse forme di comunicazione: dalla segnaletica ai materiali interpretativi, dagli eventi ai documenti interni, fino a e-mail e contratti. Questo approccio va ben oltre la sola questione dei pronomi, poiché la lingua italiana modifica spesso l'intera morfologia di aggettivi e sostantivi in base al genere del soggetto o dell'oggetto del discorso.

Esistono anche soluzioni sperimentali, alcune delle quali ormai ampiamente diffuse non solo nell'ambito dell'attivismo, ma anche nell'editoria e nell'uso comune: l'asterisco (*), la desinenza -x o -u, oppure lo schwa (ə)²³. È importante ricordare che queste soluzioni, non ufficializzate dalla grammatica della lingua italiana²⁴, possono presentare dei limiti nel linguaggio amministrativo e nella documentazione con valore legale. Tuttavia, è altrettanto utile sottolineare che i musei comunicano attraverso diversi media – dai canali digitali ai materiali cartacei – in cui è già frequente l'adozione di formule linguistiche più vicine alla lingua parlata e informale.

Fra le strategie per implementare il genere neutro nelle pratiche linguistiche, orali e scritte, è possibile:

- **Evitare l'uso del maschile sovraesteso**

È importante non confondere il maschile plurale con un presunto genere neutro in italiano. Questo uso, detto *maschile sovraesteso*, è un retaggio culturale patriarcale e andrebbe superato.

- **Utilizzare forme linguistiche già neutre**

La lingua italiana offre termini naturalmente neutrali rispetto al genere, come *partner* al posto di *moglie/marito*, o *genitori* invece di *padre/madre*. Si può

²³ Mascolino, Eva Luna, *Schwa: cos'è, come si legge e come si usa (e perché se ne discute)* in «ilLibraio.it», 1 marzo 2023, <https://www.illibraio.it/news/grammatica/schwa-1434340/>; *Come Usare Lo Schwa? Guida Pratica*, <https://it.scribd.com/document/565676182/Come-usare-lo-schwa-Guida-pratica>; *Schwa: storia, motivi e obiettivi di una proposta*, Treccani, https://www.treccani.it/magazine/lingua-italiana/speciali/Schwa/4_Gheno.html.

²⁴ *Un asterisco sul genere*, Accademia della Crusca, 2021, <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/un-asterisco-sul-genero/4018>.

inoltre ricorrere a parole come *persona* o *individuo* per mantenere un linguaggio neutro.

- **Adottare lo schwa (ə)**

Lo schwa (ə) è un simbolo fonetico che rappresenta una vocale centrale medio-bassa, molto debole e neutra. Appartiene all'IPA (International Phonetic Alphabet), ovvero l'Alfabeto Fonetico Internazionale. Nel sistema IPA, lo schwa indica un suono non accentato e non marcato. Benché non esista nella lingua italiana standard, lo schwa è presente in alcuni dialetti italiani, soprattutto meridionali. Un esempio si trova nel napoletano, dove la "e" finale di parole come *faccia* o *porta* viene pronunciata in modo simile a uno schwa, risultando in suoni come: *faccia* → ['fattʃə]; *porta* → ['pɔrtə]. Questo suono è molto comune nelle vocali finali atone di varie parole nei dialetti dell'Italia meridionale, e per questo alcune persone lo considerano già “familiare” all'orecchio italofono, anche se assente dalla grammatica ufficiale. Nei contesti che adottano un linguaggio ampio, lo schwa (ə) viene utilizzato in sostituzione delle desinenze *-a* e *-o* del femminile e maschile singolare, così come del maschile sovraesteso al plurale, quando le desinenze non sono già morfologicamente neutre (come negli aggettivi che terminano in *-i*, ad esempio *felici*). Attualmente, lo schwa è una delle soluzioni più diffuse per rendere il linguaggio più inclusivo rispetto al genere. Tuttavia, non è universalmente accettato e può presentare criticità dal punto di vista dell'accessibilità, in particolare per chi utilizza lettori vocali, come nel caso delle persone cieche.

- **Utilizzare l'asterisco (*)**

L'asterisco può sostituire le desinenze maschili e femminili, oltre al maschile sovraesteso nelle forme plurali. Anche questa soluzione, come lo schwa, non è universalmente accettata e può creare barriere di accessibilità, specialmente per chi fa uso di tecnologie assistive.

- **Eliminare la vocale finale**

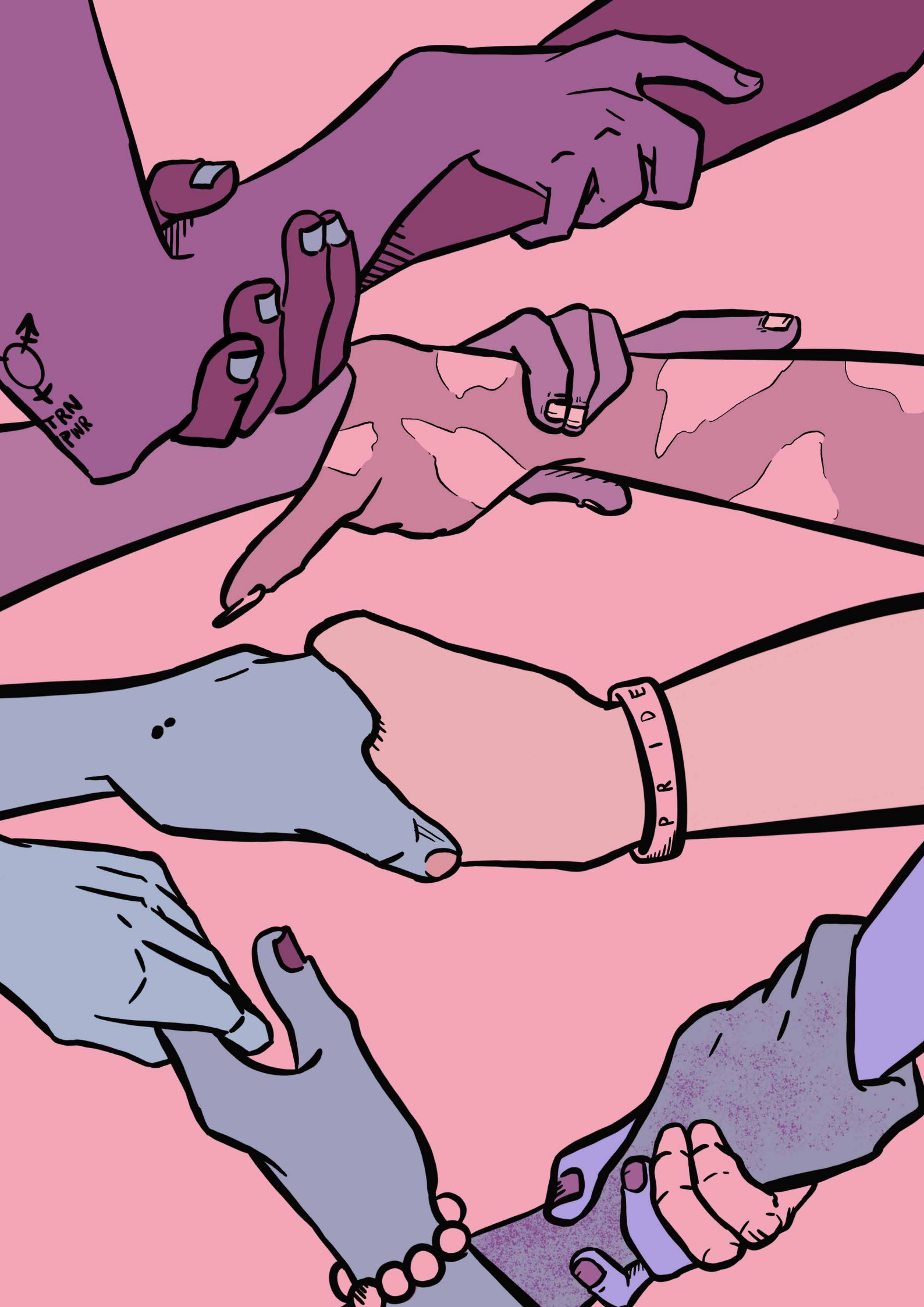
In alcuni casi, è possibile rimuovere la vocale finale di una parola per evitare riferimenti di genere. Sebbene questa pratica non sia standardizzata né ampiamente

accettata, rappresenta un'opzione ulteriore all'interno delle strategie di neutralizzazione linguistica.

Le operazioni di implementazione o revisione del linguaggio, in un'ottica di maggiore accoglienza e accessibilità, dovrebbero essere considerate parte integrante della formazione del personale all'interno delle istituzioni culturali. I luoghi, infatti, sono prima di tutto composti dalle persone che li abitano, li attraversano e li fanno vivere. Per questo motivo, una formazione continua e consapevole – erogata da enti, associazioni o singoli professionisti con esperienza nella formazione sulle diversità e sulle questioni di genere – rappresenta un punto di partenza fondamentale per costruire ambienti realmente accoglienti.

È importante sottolineare che le soluzioni linguistiche inclusive possono essere adottate in modi diversi, a seconda del contesto, del mezzo di comunicazione e del pubblico di riferimento. Proprio per questo, è utile prevedere momenti di confronto e valutazione, così da assumere decisioni chiare e dichiarate, fondate sulla consapevolezza e sull'ascolto. L'adozione di un linguaggio ampio e rispettoso non è mai un gesto neutro: è un atto relazionale con un alto valore simbolico, che può aprire spazi di dialogo, favorire nuove forme di rappresentazione e contribuire alla trasformazione concreta delle relazioni di potere all'interno delle istituzioni e nella società.

Le parole possono ancora cambiare il mondo, anche quello della cultura.



♀
TRN
PNR

P
R
I
D
E

Un quadro etico e metodologico

per promuovere un approccio trans-positivo e accessibile nelle istituzioni culturali

Ogni organizzazione culturale è parte integrante della società e, in quanto tale, opera in relazione a questioni, idee e dibattiti contemporanei. È quindi fondamentale riflettere su come portare avanti questi dibattiti in modo etico, affinché si generino benefici per il pubblico, si costruiscano relazioni di fiducia con tutte le parti coinvolte e si contribuisca ad avere un impatto positivo e trasformativo nella società e nel mondo.

Questa sezione considera i processi di valutazione dell'approccio etico di un'istituzione come parte integrante del lavoro quotidiano, e non come interventi sporadici legati a singoli progetti o a strategie reattive in situazioni di crisi²⁵. Nella parte finale del documento, alcuni casi pratici illustreranno come questi approcci possano essere declinati in relazione alle tematiche trans.

I riferimenti utili ad articolare il proprio approccio etico sono fondamentali per orientarsi in un contesto sociale complesso e in continua evoluzione. Tra questi si trovano:

Codici etici: i codici etici offrono linee guida ed esempi di buone prassi utili ad affrontare dilemmi etici specifici. Tra i più rilevanti per i musei si possono citare l'*ICOM Code of Ethics for Museums*²⁶ o il *Museums Association Code of Ethics*²⁷.

²⁵ *Routledge Companion to Museum Ethics. Redefining Ethics for the Twenty-First Century Museum*, a cura di Janet Marstine, Routledge, New York, 2011.

²⁶ *ICOM Code of Ethics for Museums* a cura di ICOM, Parigi, 2017, <https://icom.museum/en/resources/standards-guidelines/code-of-ethics/>.

²⁷ *Code of Ethics for Museums*, Museums Association, 2020, <https://www.museumsassociation.org/campaigns/ethics/code-of-ethics-review/>.

Valori e principi: oltre ai documenti di riferimento del settore, è fondamentale interrogarsi sui valori che guidano un progetto e sulle modalità concrete per garantirne il rispetto.

Casi studio: infine, è utile fare riferimento ad altri progetti simili, che possano offrire spunti e supporto nella pianificazione, evidenziando ciò che ha funzionato e ciò che si è rivelato meno efficace. In un contesto in cui cresce la pressione sulle organizzazioni culturali rispetto al loro ruolo sociale, diventa essenziale affrontare le questioni etiche non solo in momenti circoscritti, ma come parte di un processo creativo e dinamico, integrato nella pratica quotidiana.

Uno strumento utile per affrontare in modo approfondito la dimensione etica di un progetto è la definizione di un quadro di riferimento etico. In questo contesto, proponiamo un modello pensato per la trans-accessibilità, volto a guidare progetti che mirano a migliorare la rappresentazione e il ben-essere delle persone trans nelle organizzazioni culturali. Questo tipo di strumento metodologico è flessibile: non fornisce regole rigide, ma orientamenti che favoriscono chiarezza e fiducia. Offre punti di riferimento da considerare nella pianificazione e nel monitoraggio delle attività, aiutando a individuare le principali questioni etiche che possono emergere, in base al contesto specifico. Integra competenze e saperi diversi, attingendo da studi accademici, principi normativi e testimonianze dirette. I quadri etici influenzano il modo in cui collaboriamo con organizzazioni partner e individui portatori di prospettive e visioni del mondo diverse. Al termine di un progetto, rappresentano un'eredità concreta delle riflessioni compiute, fungendo da riferimento per iniziative future.

Tra le caratteristiche principali di un quadro etico vi sono:

- principi etici da integrare nel lavoro quotidiano delle organizzazioni culturali;
- valori e priorità condivisi, capaci di orientare il processo decisionale;
- punti di riferimento etici per affrontare questioni spesso trascurate o invisibilizzate, da considerare in tutte le fasi del progetto;
- strumenti di riflessione su temi complessi, che stimolino l'adozione di soluzioni o approcci di lavoro innovativi e creativi.

Il quadro etico per promuovere la trans-positività, presentato in queste linee guida, è strutturato attorno a quattro domande chiave. In risposta a ciascuna di esse, propone una serie di principi etici e punti di riferimento che possono essere utilizzati per guidare riflessioni e decisioni durante il progetto.

Come possiamo costruire una cultura organizzativa rispettosa e accessibile per le persone trans?

Come possiamo collaborare attivamente con le comunità trans per promuovere una partecipazione reale?

Come possiamo progettare mostre, eventi e programmi che siano accessibili e inclusivi per il pubblico trans?

Come possiamo garantire un ambiente sicuro e rispettoso per il pubblico trans?

Come possiamo progettare mostre, eventi e programmi che siano accessibili e inclusivi per il pubblico trans?

Riconoscendo che il lavoro delle organizzazioni culturali e le storie che raccontano hanno effetti tangibili sulla società e – per questo – impegnandosi a imparare e a educare riguardo alla rappresentazione delle storie trans

Creando ambienti e spazi fondati attorno a una cultura del rispetto, di convivenza delle differenze, empatia e dignità

Elaborando un piano di comunicazione che esprima supporto per la programmazione LGBTQIA+ attraverso comunicati stampa, note ufficiali e contenuti per i social network. Creando un piano coerente, approvato da tutti i partner, si garantisce che possa essere adottato da tutte le persone in ogni fase del lavoro, inclusa la gestione di reclami e/o proteste

Abbracciando le sfide di un approccio realmente trans-accessibile, evitando coinvolgimenti superficiali e simbolici (tokenistici), che offrono una rappresentazione puramente formale e priva di un reale e autentico impegno risultando quindi parziali e inefficaci

Utilizzando un linguaggio ampio nelle comunicazioni interne e nella programmazione rivolta al pubblico

Rappresentando le esperienze trans nella loro complessità, dando spazio a storie e temi positivi, ma riconoscendo allo stesso tempo gli elevati livelli di discriminazione nei confronti delle persone trans, e facendo in modo che possano supportare sia il pubblico trans sia arricchire tutte le persone

Collaborando attivamente con persone trans e non binarie e riconoscendole come esperte

Adottando, ove previsto, badge per guide e personale che oltre il nome riportino i pronomi

Lavorando attivamente per evitare rappresentazioni riduttive e stereotipate delle persone trans

Valorizzando e mettendo in primo piano l'esperienza delle persone trans e non binarie, si permette loro di condividere storie dalla propria prospettiva

Riconoscendo che, in aggiunta alle discriminazioni transfobiche, alle esperienze di alcune persone trans si possono aggiungere altre forme di pregiudizio come razzismo, sessismo, disuguaglianza economica e abilismo

Riconoscendo il danno che viene causato quando le persone trans vengono omesse dagli spazi e dagli eventi per i pubblici, venendo meno anche a principi di uguaglianza e lotta alla discriminazione

Lavorando per colmare le lacune di archivi e collezioni, lavorando con le comunità trans per acquisire nuovi materiali, oggetti e opere d'arte che possano rappresentare tutta

Promuovendo ricerche d'archivio innovative, che mettano in evidenza storie capaci di raccontare la diversità di genere attraverso la storia e le diverse culture nel mondo

Assicurando che l'organizzazione manifesti il proprio supporto e la propria alleanza con le comunità trans in modo continuativo, sia nei propri spazi che attraverso i canali di comunicazione

Mostrando un impegno concreto e continuativo nel lavoro con persone trans, sia nella comunicazione interna che esterna

Collaborando con organizzazioni di advocacy trans o che promuovano pratiche trans-accessibili

Utilizzando un linguaggio ampio in tutte le comunicazioni

Imparando a riconoscere atteggiamenti transfobici e a non ignorare atti di discriminazione nei confronti delle persone trans

Come possiamo costruire una cultura organizzativa rispettosa e accessibile per le persone trans?

Rivedendo, aggiornando e condividendo linee guida antidiscriminazione sul luogo di lavoro, fornendo strumenti educativi e di supporto per tutte le persone che lavorano con l'organizzazione

Facilitando opportunità di formazione sulle tematiche trans per tutto il personale, coinvolgendo organizzazioni guidate da persone trans

Fornendo, nel caso di dress code o uniformi, linee guida *all-gender* per il personale e la volontaria a contatto con il pubblico

Garantendo, ove possibile, servizi igienici *all-gender* accessibili a tutte e consentendone l'utilizzo in base al genere di elezione, indipendentemente dalla disponibilità di strutture dedicate

Creando spazio e tempo per riflettere sui progressi raggiunti e pianificando ulteriori azioni per continuare a lavorare sulla trans-accessibilità

Assicurando che le politiche di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) dell'organizzazione includano le questioni LGBTQIA+, integrandole in obiettivi più ampi di accessibilità e uguaglianza

Evitando di presumere il genere delle persone in base all'aspetto e adottando pratiche che prevedano la richiesta e l'uso dei pronomi a partire dalla condivisione dei propri: in questo modo, non si chiederanno i pronomi in base a una presunta espressione di genere queer, ma come pratica standard che promuove visibilità e riconoscimento

Comunicando chiaramente le aspettative riguardo a comportamenti rispettosi e specificando che non saranno tollerate molestie o discriminazioni nei confronti di visitatori trans, delle loro famiglie o accompagnatori. Queste aspettative devono essere rese visibili e comunicate a tutto il personale, a volontari e ad altri soggetti coinvolti, come ad esempio coloro che affittano spazi

Comunicando in modo chiaro e inequivocabile l'impegno dell'organizzazione a creare uno spazio sicuro, inclusivo e rispettoso per tutte le persone, ad esempio attraverso comunicazione pubblica, interpersonale, segnaletica, infografiche e strutture fisiche accessibili

Verificando e rivedendo i materiali di marketing e i sistemi di biglietteria, assicurandosi che le famiglie di ogni tipo siano riconosciute e valorizzate allo stesso modo

Come possiamo garantire un ambiente sicuro e rispettoso per il pubblico trans?

Fornendo, ove possibile, servizi igienici *all-gender* accessibili a tutte le persone e, indipendentemente dalla loro disponibilità, consentendone l'uso in base al genere di elezione

Promuovendo l'accessibilità trans in modo tangibile, ad esempio attraverso comportamenti interpersonali, l'uso di segnaletica inclusiva, la disponibilità di badge con i pronomi, l'impiego di pronomi corretti e l'adozione di un linguaggio ampio nelle attività rivolte a persone grandi e piccole

Evitando di presumere il genere di una persona in base all'aspetto fisico o all'abbigliamento

Riconoscendo che tutta nell'organizzazione possono svolgere un ruolo attivo nella creazione di spazi pubblici inclusivi e nella promozione di esperienze libere da discriminazioni, molestie e mobbing

Coltivando e valorizzando le collaborazioni con le comunità trans e tutelando attivamente in caso di critiche negative da parte del pubblico o dei media

Contattando organizzazioni guidate da persone trans, sia a livello locale che nazionale, per comprendere le priorità delle comunità trans e collaborare attivamente a iniziative condivise

Condividendo mezzi, risorse e spazi — ad esempio mettendo a disposizione aree dedicate all'interno delle istituzioni — che possano essere utilizzate dai gruppi trans locali, favorendo così un supporto concreto e continuativo

Lavorando in partnership con le comunità, basandosi su principi di trasparenza, condivisione delle decisioni e comunicazione chiara e aperta

Operando in modo etico e dando sempre priorità alla sicurezza e al benessere delle organizzazioni partner, del personale e di tutte le persone che collaborano con l'organizzazione

Partecipando attivamente a iniziative LGBTQIA+, come il mese del Pride (giugno) o l'LGBT+ History Month Italia (aprile), e commemorando date significative per la comunità, come il Trans Day of Visibility (31 marzo), il Transgender Day of Remembrance (20 novembre) e la Giornata internazionale contro l'omolesbobitransfobia (IDAHOBIT; 17 maggio)

Rendendo visibili al pubblico le partnership con le organizzazioni trans, per celebrarne i successi e mostrare l'importanza di questo lavoro

Come possiamo collaborare attivamente con le comunità trans per promuovere una partecipazione reale?

Organizzando momenti di autoformazione per il personale e il team di comunicazione interna, avvalendosi di professionistè, associazioni e realtà queer attive sulle tematiche LGBTQIA+

Coinvolgendo la leadership dell'organizzazione, assicurandosi che sia informata su queste attività, che partecipi agli eventi e dimostri interesse nel conoscere partner, gruppi e comunità trans



Scenari

Questa sezione, adattata e ampliata rispetto alle linee guida originali in inglese, presenta una raccolta di dilemmi etici e scenari pratici elaborati attraverso un sondaggio rivolto alle organizzazioni culturali realizzato dall'Università di Leicester. L'intento era di identificare questioni e preoccupazioni che richiedevano supporto, offrendo approcci concreti per affrontarle. Rispetto alla versione originale, sono stati integrati specifici scenari e considerazioni per il contesto italiano, al fine di renderla maggiormente pertinente e utile a livello nazionale.

Il lavoro è stato condotto in collaborazione con figure specializzate in legislazione, accessibilità, diversità e inclusione, nonché con persone con esperienza diretta delle realtà trans in Italia, con l'obiettivo di offrire supporto mirato a chi opera nel settore culturale. Gli scenari proposti riflettono sfide quotidiane concrete, affrontate da musei e istituzioni culturali, e mirano a fornire chiarezza normativa, consigli pratici ed eticamente informati, oltre a ispirare soluzioni innovative e indicare possibili strategie di intervento.

Sebbene alcune situazioni rappresentino sfide imprevedibili o uniche, molte delle problematiche discusse possono, e dovrebbero, essere affrontate attraverso una pianificazione strategica e anticipata. Questo include lo sviluppo di politiche interne, come quelle sul contrasto al mobbing e alle molestie, sulla dignità e il rispetto sul luogo di lavoro, nonché l'adozione di misure proattive per promuovere comportamenti e ambienti inclusivi e accoglienti.

In tal senso, la prevenzione e la costruzione di una cultura organizzativa basata sull'equità diventano strumenti fondamentali per affrontare le sfide etiche e operative che possono emergere.

Un aspetto cruciale di questo progetto è l'attenzione all'accessibilità per le persone trans. Tuttavia, è importante sottolineare che le problematiche esposte e le soluzioni proposte non devono essere considerate in modo isolato. Esse dovrebbero invece essere parte integrante di un impegno più ampio e continuo delle organizzazioni culturali verso l'accessibilità e l'equità in senso ampio. Questo approccio olistico è essenziale per garantire che i valori di giustizia sociale e rispetto permeino ogni aspetto della gestione e delle attività delle istituzioni culturali.

Attraverso una combinazione di sensibilizzazione, formazione e pianificazione strategica, le organizzazioni culturali possono non solo rispondere alle sfide immediate, ma anche contribuire a una trasformazione culturale più ampia che favorisca l'inclusione, la dignità e il rispetto per tutte le persone.

Scenario N° 1

Uso del termine 'trans' in riferimento a figure storiche

Possiamo utilizzare il termine "trans" per riferirci alle persone del passato?

Il termine "trans", nonostante la sua origine contemporanea e derivazione dall'ambito medico-psichiatrico, può essere un utile termine ombrello per segnalare al pubblico di oggi casi di non conformità di genere, fluidità di genere e varianza di genere. Usare il termine trans non sostituisce la possibilità di esplorare la specificità storica e culturale della diversità di genere del passato, ma piuttosto rappresenta un'opzione che garantisce al pubblico una maggiore accessibilità di questi temi²⁸. Va anche precisato che nonostante sembri anacronistico parlare di persone "trans" nel passato, l'utilizzo di parole contemporanee resta spesso l'unico modo possibile, in qualsiasi epoca da cui si analizzi la storia, per comunicare molti contenuti e non è affatto un processo nuovo e nemmeno estraneo al settore museale. Questo metodo permette di evitare anche un linguaggio che può risultare obsoleto e offensivo se si vuole comunicare una collezione al pubblico odierno.

²⁸ Martiri, Dani, "Sono nata libera, vissi libera e morirò liberata". Restituire sostanza trans alle figure gender non-conforming del passato, in *roots&routes*, 2024, <https://www.roots-routes.org/sono-nata-libera-vissi-libera-e-moriro-liberata-restituire-sostanza-trans-alle-figure-gender-non-conforming-del-passato-di-dani-martiri/>.

Oggi più che mai, è importante che le organizzazioni culturali svolgano un ruolo nel contrastare le false informazioni sulle persone trans, utilizzando le proprie collezioni per raccontare e valorizzare la presenza storica di vite non conformi alle norme di genere. La contestualizzazione storica delle variazioni nell'espressione di genere contribuisce a contrastare direttamente la stigmatizzazione che le persone trans e non binarie affrontano, dimostrando che non si tratta di un fenomeno puramente moderno, ma di una realtà che si inserisce in una linea temporale in continua evoluzione dell'espressione umana²⁹. Anche oggi, la nostra comprensione di sesso e genere non solo varia tra le culture, ma anche all'interno di esse.

Collaborare con le comunità trans e attingere alla loro esperienza vissuta per considerare il materiale nelle collezioni può essere un percorso prezioso per aumentare la visibilità di persone non conformi al binarismo di genere nelle narrazioni dei musei e delle istituzioni culturali. La ricerca collaborativa con enti e istituzioni impegnati nella produzione di sapere sulla storia queer e trans, così come con gruppi di ricerca e progetti promossi dalla comunità LGBTQIA+, insieme all'erogazione di borse di studio e all'attivazione di programmi di servizio civile dedicati allo studio di questi temi nelle realtà museali, rappresentano strategie efficaci per approfondire la conoscenza delle esperienze trans del passato e per valorizzarle all'interno delle proprie collezioni.

Inoltre, l'acquisizione di opere di artiste trans e non binarie nelle collezioni permanenti, così come l'esposizione temporanea di oggetti da loro creati, rappresentano approcci oggi ampiamente diffusi per sostenere l'interpretazione e la comunicazione dei contenuti che si desidera valorizzare all'interno delle collezioni. Questo non solo garantisce maggiore visibilità alle figure trans del passato, ma permette anche una concreta redistribuzione di risorse alle persone appartenenti alla comunità di riferimento.

²⁹ Heyam, Kit, *Before We Were Trans. A New History of Gender*, Basic Books, Londra, 2022.

Scenario N° 2

Supportare le persone trans all'interno dello staff

Una nostra collega sta affrontando un percorso di affermazione di genere. In che modo un'organizzazione culturale può supportare una persona del proprio staff durante il percorso di affermazione di genere?

Se una persona della vostra organizzazione sta intraprendendo o ha già iniziato un percorso di affermazione di genere, ci sono molti modi per offrirle supporto. Innanzitutto, l'affermazione di genere di una persona può assumere diverse forme: può comprendere un percorso medicalizzato³⁰ di vario tipo o consistere esclusivamente in un'affermazione sociale, che prevede il rispetto del nome e dei pronomi d'elezione (e il conseguente adattamento della grammatica italiana). Qualsiasi altro tipo di percorso dovrebbe essere comunque accolto, al di là di questo elenco non esaustivo. Il modo migliore per far sentire accolta una persona trans è non mettere in discussione la sua identità al momento del coming out, accogliendo con rispetto e apertura i suoi bisogni legati all'affermazione di genere. È importante ricordare che tali necessità possono variare ed evolversi nel tempo. Inoltre, un percorso di affermazione di genere non deve essere lineare e non esiste per garantire il comfort delle persone che circondano chi lo intraprende.

È fondamentale che le persone e gli uffici con maggiore responsabilità decisionale all'interno delle istituzioni culturali siano da esempio e pienamente consapevoli

³⁰ Questo è costituito, secondo il funzionamento italiano, da una terapia ormonale sostitutiva, seguita possibilmente ma non obbligatoriamente, da uno o più interventi finalizzati al raggiungimento di obiettivi che permettono alle persone di raggiungere un senso di euforia e benessere rispetto al loro genere. Queste procedure sono, causa l'ordinamento italiano, necessariamente precedute dalla stesura di relazioni sull'identità di genere compilate da neuropsicologo o psichiatra. Quello italiano, infatti, è un sistema cristallizzato con la legge 164/82, tutt'oggi vigente, che non permette di iniziare alcun percorso senza questo passaggio iniziale, e che previene anche la rettifica dei propri dati anagrafici per gran parte del percorso una volta intrapreso. Si tratta di un *modus operandi* che oggi risulta rigido, burocratico e poco accogliente delle stesse istanze trans.

del potere che detengono, lasciando spazio e ascoltando attivamente le esigenze di chi lavora nei livelli subordinati e vive marginalizzazioni sistemiche, che spesso si traducono in discriminazioni, intenzionali o meno. Unire le forze e creare task force per individuare e risolvere i problemi, ascoltando ciò che le persone trans all'interno dell'organizzazione desiderano, è fondamentale. Idealmente, queste task force dovrebbero includere anche persone esterne, in grado di facilitare il dialogo, insieme a dipendenti provenienti da diversi ambiti, così da favorire l'adozione di soluzioni realmente multidisciplinari.

Fatte queste premesse, le modalità di fare sentire una persona trans supportata sul luogo di lavoro sono molteplici. Tra queste, vi è la dimostrazione di consapevolezza da parte dei datori di lavoro o dei superiori, ad esempio impegnandosi a garantire un ambiente lavorativo sicuro, e l'organizzazione di una formazione obbligatoria per tutto lo staff il prima possibile. Questo assicura che nessun ufficio o settore interno rimanga non informato riguardo all'importanza di sostenere adeguatamente il personale. La formazione dovrebbe essere ampia e coprire sia questioni legate al sessismo e alla transfobia, sia temi LGBTQIA+ in senso più generale. Questo tipo di intervento può essere condotto da persone e/o associazioni specializzate nella tutela dei diritti delle persone trans e LGBTQIA+ attive sul territorio.

Questioni fondamentali da includere nella formazione riguardano le credenze personali: nessuna persona dovrebbe sentirsi autorizzata a esprimere le proprie "opinioni" riguardo l'identità di genere altrui. Questo principio vale anche per l'orientamento sessuale, l'assetto relazionale e dovrebbe estendersi ulteriormente, abbracciando tematiche come le discriminazioni razziste, abiliste, sessiste e di classe. Le opinioni di una persona non dovrebbero in alcun modo compromettere la vivibilità dell'ambiente lavorativo, anche perché spesso ciò che viene presentato come opinione è in realtà l'espressione di pregiudizi che possono danneggiare il benessere di persone già marginalizzate.

Oltre alla formazione, un altro aspetto cruciale è garantire al personale l'accesso libero, sereno e sicuro alle strutture sanitarie. È essenziale, sin dall'inizio, creare un ambiente in cui ogni persona possa sentirsi accolta, potendo utilizzare i servizi igienici corrispondenti alla propria identità di genere. Questo principio si estende anche alle persone non binarie, che – in contesti dove i

bagni sono ancora suddivisi tra “maschili” e “femminili” – devono poter scegliere liberamente la soluzione più adatta a sé. I servizi igienici destinati alle persone con disabilità, spesso privi di indicazioni di genere, vengono talvolta utilizzati come soluzione temporanea da chi non si riconosce nel binarismo uomo-donna. Tuttavia, dotarsi di strutture adeguate, come bagni *all-gender*, rappresenta la soluzione ottimale.

Utilizzare un linguaggio corretto e non discriminatorio dovrebbe essere una pratica standard. Per ulteriori informazioni riguardanti la sua importanza per le persone trans e non binarie, vi invitiamo a consultare la prima sezione di questo documento.

Va da sé che il nome di una persona rappresenta una parte fondamentale della sua identità. Le persone trans spesso scelgono di cambiare il proprio nome per sentirsi più in linea con la propria identità, mentre alcune persone non binarie possono scegliere di mantenerlo. È dunque importante sottolineare che esistono protocolli facilmente implementabili per mettere a proprio agio le persone e alleviare le difficoltà che una persona trans può incontrare nel mondo del lavoro. Uno strumento efficace in tal senso è l'utilizzo dell'identità alias.

Sul piano normativo, la cosiddetta “identità alias” consente a una persona di adottare, in un determinato contesto amministrativo, un nome e un genere diversi rispetto a quelli indicati nei dati anagrafici. Tale strumento consente quindi alle persone trans e non binarie, nei contesti in cui ciò è regolamentato, di affermare il proprio genere e nome, anche se i dati anagrafici non sono stati rettificati formalmente in conformità alla legge 164/1982.

Nel nostro ordinamento è da sempre riconosciuto e garantito il diritto di adottare nomi alias o pseudonimi, tanto che l'art. 9 del Codice Civile sancisce che “Lo pseudonimo, usato da una persona in modo che abbia acquistato l'importanza del nome, può essere tutelato ai sensi dell'articolo 7 c.c.”. Tuttavia, per le persone trans, questo strumento assume un'importanza ancora maggiore, poiché consente di superare le complessità che caratterizzano il procedimento di rettificazione formale del nome.

La stessa Corte Costituzionale, con la sentenza n. 143 del 2024, ne ha pertanto riconosciuto e confermato l'assoluta legittimità e necessità, ricordando che "In vari ambiti della comunità nazionale si manifesta una sempre più avvertita sensibilità nei confronti di questa realtà [...] come dimostra, tra l'altro, la pratica delle "carriere alias", tramite le quali diversi istituti di istruzione secondaria e universitaria permettono agli studenti di assumere elettivamente, ai fini amministrativi interni, un'identità – anche non binaria – coerente al genere percepito".

Si tratta dunque di uno strumento che, sebbene non specificamente disciplinato dalla legge, è assolutamente radicato nelle norme e nella prassi dell'ordinamento giuridico, oltre che addirittura auspicato dalla Corte Costituzionale.

Come funziona l'identità alias?

Ogni ente pubblico o privato, ogni datore di lavoro ed ogni contesto amministrativo (scuole, uffici, musei, aziende, associazioni ecc.) può dotarsi di un regolamento che consenta alla persona trans o non binaria di utilizzare il nome e genere elettivi al posto di quelli anagrafici. Questo strumento, infatti, è ormai ampiamente in uso sia nella Pubblica Amministrazione, sia all'interno delle amministrazioni locali, e persino all'interno di quelle ministeriali. Recentemente, vi hanno aderito anche istituzioni d'istruzione superiore, come diverse accademie di belle arti ed atenei, sia pubblici che privati.

Dal punto di vista pratico, è sufficiente (ma necessario) che venga adottato un regolamento interno che disciplini il funzionamento e le modalità concrete con cui la persona può richiedere l'adozione del nome elettivo e l'anonimizzazione di quello anagrafico. La premura principale del regolamento è che vi sia una riconducibilità univoca alla stessa persona delle "due anagrafiche", e che i dati personali siano adeguatamente protetti, così che – al di fuori dai casi necessari e fatta eccezione per il personale preposto all'attivazione dello strumento – non sia possibile ricavare il nome anagrafico di chi ha attivato la misura.

Che efficacia ha?

Lo strumento ha efficacia unicamente nel contesto in cui è attivata la regolamentazione che lo implementa. Pertanto,

se il regolamento è, ad esempio, attivato all'interno del museo (per consentire a utenti e personale di adottare il nome elettivo), l'identità alias avrà efficacia solo per gli atti interni al contesto (e-mail, badge, comunicazioni interne, biglietti o ticket nominativi, ecc.).

Dal momento che lo strumento non mira a mutare l'anagrafica formale, non sarà invece possibile adottare l'identità alias per gli atti che abbiano efficacia legale esterna. Tuttavia, è sempre possibile ed anzi auspicabile che i contesti amministrativi in cui è adottata una regolamentazione alias siano compatibili e riconoscano le analoghe regolamentazioni adottate in contesti terzi. Ad esempio, è auspicabile che si riconoscano reciprocamente le identità alias attivate in una diversa cornice amministrativa.

È auspicabile che:

- il regolamento alias del museo consenta e riconosca le identità alias attivate nelle scuole con cui collabora o che accoglie (sia al personale docente, sia al corpo studentesco), recependo il nome elettivo – e non quello anagrafico – nelle attività svolte all'interno della struttura. Un simile approccio è già adottato nel comparto pubblico, dove le aziende del trasporto locale o le reti bibliotecarie sono ormai solite riconoscere le identità alias attivate dall'Amministrazione Pubblica di riferimento (Comune o Provincia);
- il Museo riconosca la validità di ticket, abbonamenti o biglietti nominativi acquistati dalla persona su piattaforme terze che consentano l'inserimento del nominativo alias. Laddove il museo disponga di un proprio canale di acquisto, è ovviamente auspicabile che provveda autonomamente a riconoscere tale misura;
- il Museo riconosca l'identità alias della persona lavoratrice assunta da un terzo soggetto, che svolga il proprio servizio all'interno della cornice museale. Accade spesso, infatti, che parte del personale (ad es. personale di vigilanza, guide turistiche, personale impiegato nella pulizia degli spazi) sia assunto da terze parti (aziende esterne o agenzie di somministrazione) che potrebbero a loro volta essere dotate di regolamenti alias. In tal caso, il museo deve riconoscere e rispettare l'identità alias attivata da quei soggetti terzi.

Vi sono rischi?

Non vi è nessun rischio né alcuna complessità legale.

L'implementazione della misura è assolutamente legittima, fondandosi sulle disposizioni del Codice Civile. Non solo: la stessa Corte Costituzionale, con la sentenza 143/2024, ne ha riconosciuto il valore e la regolarità, auspicandone implicitamente una maggiore diffusione. In tali termini, la regolamentazione alias, se adeguatamente implementata, rappresenta una misura del tutto priva di censure.

Difatti, dal momento che l'efficacia dello strumento è unicamente interna alla cornice amministrativa, non vi è nessun ostacolo alla identificabilità pubblica della persona, non trovando quindi applicazione le norme penali che sanzionano l'uso pubblico di identità anagrafiche fuorvianti (come ad esempio gli artt. 483, 494, 495, 496 c.p., tutte inapplicabili alle ipotesi di identità alias). Da ciò consegue d'altronde che, nel caso delle identità alias, gli atti di efficacia pubblica non potranno essere oggetto di variazione, e nessuna variazione avviene a livello anagrafico in funzione di tale strumento.

Nel caso del contesto museale, quindi, è assolutamente possibile e totalmente legittimo che l'attivazione del protocollo alias consenta l'adozione del nome elettivo su: badge interni, email, targhe di riconoscimento degli uffici e dei locali, elencazioni o appelli di personale ad uso interno, comunicazioni interne, utilizzo degli spazi.

Scenario N° 3

Quando una persona si rifiuta di usare i pronomi corretti

Una persona dello staff si rifiuta di usare i pronomi corretti di un'altra persona trans che lavora presso la stessa organizzazione. Come dovremmo agire?

Nel caso in cui una persona dello staff si rifiuti di utilizzare il nome di elezione di una persona trans, è fondamentale intervenire chiarendo, a livello gerarchico, che il rispetto delle identità altrui costituisce un obbligo preciso e specifico di diligenza a cui ogni dipendente è tenuto ad attenersi. La violazione di questo dovere non solo ha conseguenze negative sul clima lavorativo, ma rappresenta anche una violazione delle direttive chiare e vincolanti stabilite dal datore di lavoro.

Qualora tale condotta persista, saranno adottati provvedimenti di tipo disciplinare, in quanto configurabile come un'ipotesi di insubordinazione che, nei casi più gravi, potrebbe portare a richiami formali fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

È importante sottolineare che garantire un ambiente lavorativo sereno e rispettoso, inclusivo anche per le persone trans, è un obbligo in capo al datore di lavoro. Tale obbligo è direttamente riconducibile al diritto civile, con il datore che risponde delle conseguenze derivanti da eventuali violazioni. Di conseguenza, è un compito inderogabile del museo prevenire e contrastare ogni

comportamento irrispettoso da parte del personale, assumendosi la responsabilità di tutelare la serenità e il ben-essere delle persone trans nell'ambiente di lavoro. La mancata tutela può comportare l'insorgere di responsabilità dirette per il danno arrecato alla persona coinvolta. A tale scopo, è auspicabile che il museo, oltre a implementare protocolli alias, si doti di regolamenti interni chiari che disciplinino il rispetto della persona in ogni sua dimensione, inclusi il riconoscimento e il rispetto dell'identità di genere e dei pronomi. In italiano, ciò comporta anche l'adozione delle desinenze grammaticali corrette in conformità all'identità della persona.

Rassicurare un collega vittima di aggressioni verbali, come il *misgendering* o il *mispronouncing* (uso scorretto del genere e dei pronomi di una persona, che in italiano si riflette anche nella grammatica) o il *deadnaming* (usare e/o chiedere e/o rivelare il nome anagrafico in cui una persona trans non si riconosce e che, spesso, è stato il nome anagrafico o assegnato alla nascita a questa persona) è fondamentale per il suo ben-essere. Tuttavia, è altrettanto cruciale affrontare in modo diretto il comportamento inappropriato del dipendente responsabile. Per salvaguardare il ben-essere del collega che ha subito un'aggressione verbale, è essenziale evitare di addossargli la responsabilità di educare chi ha commesso l'offesa e ridurre al minimo il contatto tra le parti coinvolte durante la ricerca una soluzione. È importante ricordare che non è necessario attendere che l'episodio si ripeta: l'organizzazione deve essere pronta ad affrontare la situazione e a prendere provvedimenti anche in seguito a un singolo evento.

Per evitare che tali situazioni si verifichino, il museo o l'organizzazione può adottare diverse misure.

- **Promozione dei pronomi personali:** fornire al personale distintivi con i pronomi da indossare, includendo opzioni non binarie e rispettose delle identità di genere. Lo stesso principio può essere applicato alle firme delle e-mail, aggiungendo pronomi inclusivi e flessibili.
- **Inclusività nei documenti e moduli:** modificare i moduli di registrazione e la documentazione per offrire scelte ampie e non binarie, consentendo alle persone di indicare le loro preferenze anziché obbligarle a selezionare opzioni predefinite.
- **Leadership inclusiva:** quando manager e leader condividono i propri pronomi durante le presentazioni o in

riunioni, inviano un messaggio chiaro e potente sull'importanza dell'inclusività, contribuendo a costruire una cultura accogliente per le persone trans.

- **Formazione su Diversità, Equità e Inclusione (DEI):** fornire formazione specifica su queste tematiche a tutto il personale, in particolare a chi si occupa di assunzioni, per garantire che il rispetto per l'identità di genere e l'inclusività siano presenti sin dalle prime fasi del rapporto con potenziali dipendenti.

Adottando queste misure, l'organizzazione dimostra attenzione e cura per la dignità e il ben-essere del personale, promuovendo un ambiente di lavoro accogliente, rispettoso e sicuro per tutte le persone, già a partire dal processo di selezione. Si dovrebbe considerare di agire anche più a fondo, prevedendo una formazione obbligatoria sui temi della Diversità, Equità e Inclusione (DEI) per il collega responsabile dell'episodio di aggressione. È importante ribadire che credenze e motivazioni personali non possono in alcun modo giustificare comportamenti lesivi, soprattutto quando si concretizzano in episodi di odio. Lo staff che interagisce direttamente con il pubblico è particolarmente esposto a episodi di transfobia. I tesserini con i pronomi, pur essendo uno strumento utile a promuovere l'inclusione, possono esporre il personale trans ad aggressioni verbali o persino fisiche, soprattutto da parte di un pubblico non informato o apertamente ostile.

Per prevenire tali situazioni, è fondamentale assicurare che nessunə dipendente si trovi a dover gestire da solə situazioni potenzialmente rischiose. Si può implementare un sistema di supporto immediato, con personale di riferimento pronto a intervenire per tutelare la dignità della persona coinvolta. Queste misure precauzionali dovrebbero estendersi a tutti i gruppi marginalizzati, inclusi dipendenti con disabilità o persone razzializzate, al fine di garantire un ambiente di lavoro realmente sicuro e inclusivo. Un passaggio cruciale è la segnalazione tempestiva alla direzione dell'organizzazione di qualunque episodio di odio verificatosi all'interno della struttura. Questo non solo garantisce trasparenza, ma sottolinea anche la gravità della situazione e la necessità di affrontarla in modo strutturale.

Scenario N° 4

Contrastare atti di transfobia

Una persona dello staff ha iniziato a esprimere opinioni transfobiche davanti al personale suscitando preoccupazioni riguardo all'impatto che ciò possa avere sul ben-essere delle persone presenti e della visitatorə trans. Come possiamo chiedere che tali commenti non vengano espressi?

Discriminazioni di questo tipo si possono manifestare come segue:

- rifiutare di assumere, lavorare con, promuovere o fornire formazione a una persona a causa della sua identità di genere, della percezione della sua identità di genere o dell'identità di genere di una persona con cui si associa;
- chiedere a qualcuno di provare la propria identità mostrando documenti rettificati (non sempre possibile se la persona ancora non ha concluso, o intrapreso, un percorso di affermazione della propria identità di genere secondo le norme della Legge 164/82). Ciò costituisce, in ogni caso, una violazione delle leggi sulla privacy (GDPR);
- rivelare informazioni riservate sulla storia di genere o sul cambiamento di genere di una persona senza il suo consenso rappresenta senz'altro una violazione delle normative a tutela dei dati personali ed espone altresì l'ente di appartenenza alle gravi sanzioni previste nei casi di fuga di dati previste nei casi di

fuga di dati sensibili (art. 4 comma 12 del GDPR);

- scherzi o abusi, sia verbali che scritti, basati sull'identità di genere, possono costituire atti di molestia. Di conseguenza, i datori di lavoro devono analizzare il comportamento effettivo della persona – anziché limitarsi alle sue convinzioni – valutandone l'impatto per accertare se si tratti di molestie;
- riferirsi intenzionalmente e in maniera costante a una persona utilizzando un genere diverso da quello dichiarato potrebbe configurare, a seconda delle specifiche circostanze, una molestia illegale.

Per garantire che l'organizzazione sia un posto di lavoro accogliente, ci sono misure pratiche che possono essere adottate per proteggere tutto il personale, indipendentemente dalla loro identità di genere o dal loro stato, tra cui:

- tutto il personale dovrebbe essere informato sui sistemi di supporto per le dipendenti, inclusa qualsiasi offerta di consulenza e procedure di reclamo con servizi specialistici coinvolti, se necessario;
- assicurarsi che le politiche anti-molestie e di contrasto alle discriminazioni siano aggiornate e effettivamente implementate;
- assicurarsi che tutto il personale, in particolare dirigenti e funzionari, sia tenuto e formato a identificare, rispondere e affrontare comportamenti contrari alle politiche anti-molestie e di contrasto alle discriminazioni;
- fare formazione per tutto il personale che dovrebbe includere linee guida per i testimoni su quali azioni dovrebbero intraprendere per sostenere il personale. Tutta l'organizzazione dovrebbe essere formata su come rispondere e disinnescare comportamenti molesti o aggressivi;
- comunicare messaggi chiari che dichiarano che le molestie verso il personale non saranno tollerate e che, laddove tale comportamento si verificasse, questo potrebbe essere segnalato alla polizia.

Scenario N° 5

Valorizzare gli aspetti genderqueer di una collezione

La nostra organizzazione dispone di una vasta quantità di materiale sulla storia e sulla cultura trans e gender non-conforming, ma la direzione non sembra intenzionata a integrarlo nell'esposizione permanente, né a pianificare una mostra che lo includa. Avreste qualche consiglio su come potremmo procedere?

La rimozione proattiva delle vite e della cultura trans da uno spazio espositivo è preoccupante. Ostacola la possibilità delle persone di conoscere le realtà trans e trasmette un messaggio dannoso, facendo sentire le persone trans escluse, non degne di visibilità e inclusione. Inoltre, questo atteggiamento priva il museo dell'opportunità di contrastare la disinformazione sulle persone trans diffusa dai media³¹, impedendo anche alle persone trans di ricostruire genealogie che rafforzino la comprensione di sé nel presente e di immaginare un futuro al di là degli standard attuali che condizionano le proprie vite.

In Italia non esiste alcuna legge che vieti l'inclusione di contenuti trans nelle esposizioni museali o nelle risorse educative di carattere storico. Le organizzazioni culturali hanno la responsabilità, ribadita dalla Direzione Generale dei Musei³² e garantita dall'Art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, di evitare “qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso [...] la nascita [...] o l'orientamento sessuale...”, nonché l'obbligo etico di essere accoglienti verso le persone

³¹ Sandell, Richard, *Museums and the Transgender Tipping Point*, in *Museums, Moralities and Human Rights*, Routledge, Londra, 2017, pp. 141-164; Scott, E-J., *Where Can Trans People Call Home in History?*, in *Museums Association*, 2018, <https://www.museumsassociation.org/museums-journal/opinion/2018/10/01102018-where-can-trans-call-home-in-history/>.

³² Si vedano le Linee guida per l'eliminazione delle barriere architettoniche e culturali, All. 2 “Fruizione e accessibilità: profili giuridici e strumenti di attuazione”, <http://musei.beniculturali.it/wp-content/uploads/2018/08/Allegato-2-Fruizione-e-accessibilita.-Profili-giuridici-e-strumenti-di-attuazione Circolare-26 2018.pdf/>.

trans per eliminare barriere, discriminazioni e abusi e promuovere le pari opportunità.

Qualora lo staff fosse interessato ad approfondire la questione, si potrebbe prendere in considerazione l'idea di contattare la direzione del museo e avviare con essa un dialogo costruttivo, con l'obiettivo di reintegrare il materiale all'interno dello spazio espositivo. Queste iniziative sono preziose perché offrono alle organizzazioni culturali l'opportunità di raccontare a un pubblico ampio le storie di persone che, non conformandosi ai canoni di genere del loro tempo, hanno espresso una forma di consapevolezza rispetto alle questioni di genere. Al fine di comunicare queste storie, è fondamentale affidarsi ad esperti e riportare i fatti in maniera sensibile. Considerando la storica mancanza di accettazione verso le persone non conformi alle norme di genere – che in alcuni casi hanno subito addirittura violenze – è necessario tutelare chi legge, poiché potrebbe aver vissuto esperienze discriminatorie. Se le precauzioni adeguate e i filtri non fossero attivati e una mostra si concentrasse morbosamente su aspetti come la sofferenza, ciò costituirebbe di fatto una forma di microaggressione. Tuttavia, queste storie, anche qualora riportassero fatti negativi, possono essere raccontate, purché filtrate in modo equo.

Nel lavorare sull'accessibilità delle iniziative culturali all'interno della propria organizzazione, è importante considerare anche l'aspetto economico alla fruizione di mostre ed eventi. Per molte persone trans il costo d'ingresso può rappresentare una barriera significativa. Secondo il report 2023 di ILGA-Europe, realizzato in collaborazione con Transgender Europe (TGEU) e dedicato alle comunità trans e non binarie in Europa, le persone trans risultano tra le più esposte al rischio di povertà, sia all'interno della comunità LGBTQIA+ che nella società nel suo complesso³³. Questa condizione è spesso conseguenza della discriminazione sistemica e delle difficoltà di accesso all'istruzione e al lavoro. Se l'obiettivo è garantire un'effettiva accessibilità per tutte le persone, è necessario riconoscere che per molte l'accesso a esperienze culturali resta precluso per motivi economici.

³³ *Intersections: The LGBTI II Survey – Trans and Non-Binary Analysis*, ILGA-Europe, 2023, <https://www.ilga-europe.org/report/intersections-trans-non-binary-diving-into-the-fra-lgbti-ii-survey-data/>.

Scenario N° 6

Relazionarsi con l'infanzia e l'adolescenza

Quali indicazioni potete offrire al personale museale che si rapporta con l'infanzia e l'adolescenza, per garantire il ben-essere delle persone piccole³⁴ che vivono esperienze legate all'identità trans?

“Nonostante la depatologizzazione sia stata di fatto ufficializzata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 2018 e numerose evidenze scientifiche segnalino l'importanza di riconoscere e affermare le persone di genere creativo³⁵ a partire dall'infanzia, alcuni professionisti continuano a considerare problematica la diversità di genere o a ridurla all'espressione di un momento di esplorazione, una fase passeggera. Se è vero che un'espressione di genere non normativa, soprattutto nei primi anni di vita, può rispondere alla naturale necessità della bambinè di sperimentare con le categorie del genere e le sue rappresentazioni simboliche, considerare, sempre e a priori, la creatività di genere nell'infanzia come qualcosa di passeggero nasconde in realtà la mancanza di formazione sul tema e/o pregiudizi interiorizzati ³⁶.”

Questo passaggio, tratto dal documento recentemente pubblicato da Genderlens *Infanzia e adolescenza trans: una guida carina su cosa fare (e non fare) a casa, a scuola, ma anche un po' dappertutto*, costituisce un utile punto di partenza per riconoscere come questo tema — spesso oggetto di strumentalizzazioni volte ad alimentare una retorica anti-gender e anti-LGBTQ+ — sia stato al centro di numerosi studi nel campo della pedagogia e dell'edu-

³⁴ L'espressione “persona piccola” è spesso utilizzata nella letteratura pedagogica per riferirsi a bambinè in una maniera che riconosce la loro soggettività, autodeterminazione e agency sin dalla prima infanzia.

³⁵ Nel corso degli anni, in particolare da parte della comunità accademica e scientifica anglofona, sono state proposte numerose definizioni con cui nominare infanzie e adolescenze difficilmente incasellabili nelle rigide categorie del maschile e del femminile. Si è parlato di incongruenza, varianza, o non conformità di genere, di bambin gender independent, di genere creativo, di genere diverso, di genere espanso, trans (con o senza asterisco)». Cfr. *Infanzie e adolescenze trans*. Una guida carina su cosa fare (e non fare) a casa, a scuola, ma anche un po' dappertutto*, Genderlens, p. 5, [https://www.genderlens.org/risorse/guida-genderlens-2024/..](https://www.genderlens.org/risorse/guida-genderlens-2024/)

cazione, confermando l'importanza di un approccio affermativo verso le identità non conformi al binarismo di genere, anche nelle persone piccole³⁷. Le azioni del museo nel promuovere una cultura più equa e accessibile per supportare il ben-essere delle persone piccole trans possono essere lette in due direzioni complementari. Da un lato, nella diffusione di una cultura delle differenze, in cui le pluralità di genere vengano raccontate a persone di ogni età, valorizzando la diversità come risorsa educativa e formativa, utile anche a contrastare pregiudizi e discriminazioni. Dall'altro, nell'attivazione di pratiche di accoglienza e nella costruzione di spazi di ben-essere per tutte le identità di genere già a partire dalla prima infanzia.

Le organizzazioni culturali possono svolgere un ruolo fondamentale nel far sentire al sicuro, valorizzate e accettate le persone piccole che vivono esperienze legate all'identità trans, insieme alle loro famiglie³⁸. La visibilità delle persone trans e della cultura queer all'interno di musei e istituzioni culturali può offrire un senso di appartenenza, permettendo di rintracciare storie di soggettività non binarie nel passato, grazie a nuove indagini sul patrimonio culturale, di immaginare futuri possibili e di costruire spazi di accoglienza e ben-essere. Queste iniziative possono assumere un valore particolarmente significativo per le persone trans, poiché — come evidenziato da studi recenti — le giovani persone trans hanno una probabilità significativamente più alta, rispetto ai loro coetanei, di compiere atti di autolesionismo o di avere pensieri suicidari vivendo spesso in contesti di *minority stress* elevato³⁹.

I musei non dovrebbero essere soltanto luoghi in cui tutte le persone piccole, con molteplici espressioni di genere, possono recarsi, ma spazi in cui desiderano davvero andare, potendo trovare rappresentazione. Anche semplici segni di supporto possono avere un grande impatto: poster, adesivi, bandiere e badge con i colori delle bandiere trans e arcobaleno sono riconosciuti dalle persone giovani come segnali tangibili che un museo è accogliente nei confronti della comunità LGBTQIA+ e, di conseguenza, un luogo sicuro dove potersi esprimere liberamente, senza timore di giudizi o ritorsioni. È importante anche che le persone piccole trans possano accedere liberamente ai servizi igienici che sentono più adatti a sé. Segnalare chiaramente la presenza di spazi tranquilli fin dall'ingresso può inoltre rappresentare

³⁶ Ivi, p. 23.

³⁷ Cfr. Mariotto, Michela, *Varianza di genere nell'infanzia: un'analisi della letteratura esistente al di fuori della clinica*, in «AG About Gender-International Journal of Gender Studies», vol. 9, n. 18, 2020, pp. 244-270; Fontanari, Anna Martha Vaites; Vilanova, Felipe; Schneider, Maiko Abel; Chinazzo, Itala; Machado Soll, Bianca; Schwarz, Karine; Rodrigues Lobato, Maria Inês; Brandelli Costa, Angelo, *Gender Affirmation Is Associated with Transgender and Gender Nonbinary Youth Mental Health Improvement*, in «LGBT Health», vol. 7, fasc. 5, 2020, pp. 237-247, <https://www.liebertpub.com/doi/10.1089/lgbt.2019.0046>; Santambrogio, Alessia Ale*; Burgio, Giuseppe, *Promoting Gender Affirmative Pedagogy in Italian Early Childhood Education and Care Services: Addressing the Needs of Trans and Gender Expansive Children*, in «Zero-a-Seis», vol. 26, fasc. 50, 2024, pp. 603-623, <https://periodicos.ufsc.br/index.php/zeroseis/article/view/100597>.

³⁸ Downey, Kerry, *Reaching out, reaching in. Museum educators and radical transformation*, in «Journal of Museum Education», vol. 45, n. 4, 2020, pp. 375-388.

³⁹ Hart, Robert, *Trans And Nonbinary Youth Far More Likely To Be Admitted For Suicide Attempt Or Self-Harm, Study Finds*, in «Forbes», 2022, <https://www.forbes.com/sites/roberthart/2022/11/16/trans-and-nonbinary-youth-far-more-likely-to-be-admitted-for-suicide-attempt-or-self-harm-study-finds/?sh=5e017cc860a6>.

un gesto prezioso per il ben-essere di tutte le persone giovani.

Quando si sviluppano programmi pubblici e mostre, è importante ricordare che i contenuti queer non sono, di per sé, inappropriati per le persone piccole. A risultare inappropriati sono piuttosto i contenuti esplicitamente destinati a un pubblico adulto, come linguaggio volgare, comportamenti pericolosi, discriminazione, uso di droghe, scene horror, nudità o violenza.

Naturalmente, è fondamentale presentare tutti i contenuti in modo adeguato all'età. In termini generali, gli stessi principi di tutela e salvaguardia si applicano al lavoro con giovani persone trans, così come con qualsiasi altra persona giovane. Allo stesso tempo, è importante che i musei siano consapevoli dei fattori di rischio aggiuntivi che le giovani persone trans possono affrontare. Il percorso di affermazione di genere per molte persone piccole comincia spesso con un'affermazione sociale: per questo è fondamentale evitare di fare supposizioni sull'identità di genere basandosi esclusivamente sull'aspetto o sull'abbigliamento. Gli spazi museali e le collezioni possono offrire contesti preziosi per esplorazioni positive del genere e di altri aspetti dell'identità.

Non si dovrebbe mai chiedere direttamente a una persona piccola di rivelare la propria identità di genere. Tuttavia, se sceglie spontaneamente di condividerla, è importante rispondere con rispetto e supporto, ricordando che spetta a lei decidere se e con chi condividere questa informazione. Quando l'identità di genere non è nota, l'uso di un linguaggio neutro è un approccio accogliente per tuttè; inoltre, presentarsi includendo i propri pronomi è un segnale concreto di consapevolezza e rispetto verso le persone trans.

Nel caso in cui si commetta un errore, ad esempio nell'uso dei pronomi o di altri elementi linguistici importanti per l'affermazione di una persona, è sufficiente scusarsi e proseguire nella conversazione. Evitare giustificazioni e spiegazioni prolungate è fondamentale: questi atteggiamenti, seppur in buona fede, possono far ricadere il disagio su chi subisce la discriminazione, oppure finire per invalidare il vissuto della persona misgenderata o chiamata con il deadname, spostando l'attenzione dal suo sentire a quello di chi ha commesso l'errore.

In Italia esistono diverse associazioni che offrono supporto, advocacy, informazioni e servizi dedicati

alle persone trans e non binarie. Le istituzioni culturali possono collaborare con queste realtà per attivare percorsi formativi e sviluppare progetti inclusivi. Alcune delle organizzazioni più attive e riconosciute a livello nazionale hanno sostenuto questo documento attraverso il patrocinio, tra cui il MIT – Movimento Identità Trans, GenderLens (associazione di famiglie di giovani persone trans), Associazione Libellula Italia APS, Associazione Transessuale Napoli e lo Sportello Trans ALA Milano Onlus.

A queste si affiancano molte altre realtà, diffuse sul territorio, in grado di offrire ascolto, orientamento e strumenti utili a chi cerca supporto o desidera approfondire queste tematiche.

Un riferimento importante è anche l'associazione e rete "Educare alle differenze", che propone materiali educativi pensati per contesti scolastici e educativi informali⁴⁰. Tra le risorse disponibili vi sono strumenti per contrastare le violenze di genere, percorsi di educazione alle differenze e un catalogo di libri e albi illustrati dedicati alle persone piccole, organizzati per età e centrati su tematiche legate all'identità di genere, agli affetti e alla diversità.

Chi desidera approfondire le buone pratiche museali internazionali sul coinvolgimento di bambinè, adolescenti e famiglie LGBTQ+ può consultare la guida *How Can Your Museum Engage Children, Young People and Families with LGBTQ+ Heritage?*, pubblicata da Kids in Museums⁴¹, oltre alla letteratura museologica contemporanea che affronta questi temi in una prospettiva pedagogica queer⁴².

Per quanto riguarda lo sviluppo di progetti educativi e iniziative rivolte al mondo scolastico, è importante ricordare che, a differenza della maggior parte dei Paesi europei – dove la formazione su tematiche LGBTQ+ e l'educazione sesso-affettiva sono parte integrante dei curricula – in Italia tali argomenti hanno ricevuto, fino ad oggi, un'accoglienza più timida⁴³. Il panorama è comunque in costante evoluzione, soprattutto per quanto riguarda la questione del consenso informato richiesto alle famiglie.

Nonostante ciò, dal punto di vista etico, dei diritti umani e pedagogico, affrontare in ambito educativo i temi legati ai diritti LGBTQ+, anche nella loro dimensione sociale, rappresenta un passaggio fondamentale per decostruire stereotipi e contrastare forme di bullismo sessista e omo/transfobico.

⁴⁰ Per approfondire si rimanda al sito: <https://www.educarealldifferenze.it/>.

⁴¹ *How Can Your Museum Engage Children, Young People and Families with LGBTQ+ Heritage?*, Kids in Museums, <https://kidsinmuseums.org.uk/resources/how-can-your-museum-engage-children-young-people-and-families-with-lgbtq-heritage/>.

⁴² Cfr. Gilli, Emanuela; Vaccari, Giorgio; Moolhuijsen, Nicole, *Educare alle differenze: l'esperienza della mostra "Futuro Agenda 2030"*, in ANMS, XXXII (2023), Pavia, 2025; *Activating Pink Triangle. Didactic materials and pedagogical resources for a diverse school*, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, 2022, <https://issuu.com/museoreinasofia/docs/activating-pink-triangle-en>; Middleton, Margaret; Greene, Alicia, *Trans Narratives in Children's Museums*, in «Journal of Museum Education», vol. 43, n. 3, 2018, pp. 220-227; Middleton, Margaret, *Queer museum narratives and the family audience*, in *Storytelling in Museums*, Rowman and Littlefield, Lanham, 2022, pp. 163-175.

⁴³ Cfr. Landi, Nicoletta, *Il piacere non è nel programma di scienze! Educare alla sessualità oggi in Italia*, Meltemi, Milano, 2017; Tripodi, Francesca; Simonelli, Chiara; Pierleoni, Luca, *I modelli di educazione sessuale in Italia*, in «Rivista di sessuologia clinica», fasc. 1, 2005, pp. 1-20.

Per i musei che desiderano sviluppare progetti su queste tematiche in collaborazione con le scuole, può essere strategico inserire tali attività all'interno di progettualità più ampie, per esempio legate all'equità di genere, all'educazione alle relazioni e alla decostruzione degli stereotipi.

È fondamentale che queste attività siano affrontate con cura, responsabilità e consapevolezza, tenendo conto della complessità dei temi trattati e del ruolo educativo che le istituzioni culturali possono svolgere nel favorire contesti educativi plurali e rispettosi delle differenze.

Scenario N° 7

Creare consenso all'interno dell'organizzazione

È molto difficile trovare consenso all'interno dell'organizzazione per quanto concerne l'accessibilità trans. Anche proposte di piccola entità generano diffidenza e vengono scrutinate e rigettate dalla direzione. Avete suggerimenti?

La crescente retorica anti-trans nella sfera pubblica e politica sta indubbiamente contribuendo a creare una cultura di ansia e inazione tra le figure di riferimento delle organizzazioni culturali. Individui e gruppi con opinioni transfobiche sono diventati sempre più audaci nella loro opposizione verso le organizzazioni che affrontano tematiche trans come parte dei loro sforzi più ampi per promuovere l'equità per tutte le persone. Questo sta contribuendo a un clima di paura all'interno delle organizzazioni culturali, generando livelli più elevati di controllo attorno alle iniziative rivolte alle persone trans e portando alcune gallerie, musei e luoghi della cultura a praticare l'autocensura per evitare attenzioni indesiderate e critiche.

Tale situazione è preoccupante. È importante dare sempre maggiore visibilità ai temi LGBTQIA+ nei programmi e nei contenuti delle istituzioni culturali, ma molte di queste si trovano ad affrontare timori legati a possibili ripercussioni o attacchi politici nel momento in cui cercano di implementarli. Le organizzazioni sono comprensibilmente preoccupate e cercano di adottare misure per proteggersi. Allo stesso tempo, è fondamentale bilanciare tali precauzioni con le responsabilità sociali ed etiche che

le istituzioni culturali hanno nel promuovere la visibilità trans, anche di fronte a proteste o a tattiche intimidatorie da parte di una minoranza di oppositori, volte a scoraggiare gli sforzi per rendere questi enti più accessibili alle persone trans.

Ecco alcuni suggerimenti utili per rafforzare la fiducia nelle iniziative trans-accoglienti nella propria organizzazione:

- condividere questo documento con il personale e individuare opportunità per esplorare insieme in che modo possano supportare l'organizzazione nel portare avanti il lavoro sull'accessibilità trans. Come chiarisce questa pubblicazione, tale impegno non dovrebbe ricadere su un singolo membro dello staff, ma dovrebbe essere radicato nell'impegno più ampio dell'organizzazione per la diversità, fondato sulla sua visione e sui suoi valori, e costituire parte integrante della risposta istituzionale alla legislazione sulle uguaglianze e, ove applicabile, agli obblighi derivanti dal settore pubblico;
- richiedere che le politiche di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) della propria organizzazione includano dichiarazioni che attestino l'impegno all'accoglienza e al rispetto delle persone trans. Queste dichiarazioni possono essere pubblicate sul sito web dell'organizzazione per essere utilizzate dallo staff come riferimento nel caso di reclami relativi a contenuti transfobici;
- richiedere una formazione condotta da gruppi o associazioni LGBTIQ+, con particolare attenzione alle esperienze delle persone trans, al fine di fornire a tutto il personale un aggiornamento specifico su queste tematiche, favorendo così il costante miglioramento delle competenze, nonché il rafforzamento della fiducia e delle capacità all'interno dell'organizzazione;
- le organizzazioni possono prepararsi a eventuali reclami o obiezioni predisponendo dichiarazioni chiare e pronte all'uso, che esplicitino il proprio impegno per l'inclusione delle persone trans, assicurandosi che tutti i dipartimenti siano pienamente informati sul loro contenuto e sulle modalità di utilizzo;
- prima del lancio di programmazioni ed eventi dedicati alla visibilità e all'accessibilità trans, assicurarsi che tutto il personale dell'organizzazione sia adeguatamente informato, affinché comprenda la rilevanza e il valore sociale dei contenuti proposti.

Scenario N° 8

Contrastare i discorsi d'odio in rete

Il nostro museo ha ricevuto diversi commenti offensivi sui social network e alcuni visitatori hanno manifestato forti proteste a seguito del lancio di un'iniziativa dedicata alle tematiche trans e dell'integrazione, nella nostra collezione, di materiale inerente alla storia del genere, sviluppata in collaborazione persone esperte e associazioni per i diritti trans. Come possiamo rispondere e proteggere le nostre collaboratrici?

Il contrasto ai commenti transfobici sulle pagine social richiede azioni precise e dirette, poiché anche i social rappresentano – pur virtualmente – uno spazio museale, da mantenere sicuro.

Le azioni da compiere comprendono:

- **Segnalare i commenti alle piattaforme.** La maggior parte delle piattaforme social ha procedure per segnalare contenuti inappropriati, inclusi commenti transfobici. La segnalazione può portare alla loro rimozione e, in alcuni casi, alla sospensione dell'account dell'utente responsabile. Questo si può – e si dovrebbe – fare non solo con i commenti transfobici, ma anche quelli omofobi, razzisti, misogini e/o abilisti.
- **Agire per vie legali.** Accanto alla segnalazione è sempre possibile ed anzi auspicabile agire legalmente. Infatti, oltre a violare i regolamenti delle piattaforme, talvolta i

commenti transfobici possono essere veri e propri reati, come la diffamazione aggravata o la diffusione illecita di dati personali e sensibili. Sarà necessario rivolgersi allo staff legale del museo oppure a professionalità giuridiche esterne per raccogliere prove sui commenti offensivi, valutarne i profili di illiceità e sporgere eventuale denuncia. Le azioni legali spesso portano all'ottenimento di risarcimenti del danno che possono sicuramente essere a loro volta investiti in azioni di contrasto all'incitamento all'odio online o devoluti alle associazioni che si occupano di combattere le discriminazioni in questione.

- **Bloccare l'utente.** Se l'utente continua a pubblicare commenti transfobici nonostante le segnalazioni, può essere prudente bloccarlo. È tuttavia fondamentale coordinarsi con il team legale per valutare questa azione, assicurandosi che non comprometta la possibilità di raccogliere prove e sporgere denuncia.

Le organizzazioni possono anche prepararsi a questa eventualità formulando dichiarazioni chiare, pronte per essere diffuse, che esplicitino i propri impegni. Possono inoltre garantire che tutto il materiale discriminatorio venga rimosso dagli spazi, sia virtuali che fisici. Su scala più ampia, se si ricevono critiche pubbliche, anziché cercare di assecondare o placare chi le muove, o fare marcia indietro, musei, gallerie e organizzazioni del patrimonio dovrebbero considerare le proprie responsabilità legali ed etiche nei confronti di chi collabora ai progetti di accessibilità. Situazioni di questo tipo – per quanto stressanti e sconvolgenti per tuttə – possono rappresentare un'opportunità per le organizzazioni culturali di rafforzare la fiducia e approfondire le relazioni con le partner.

La cosa più importante è rassicurare le collaboratorə sul fatto che l'impegno preso sarà mantenuto, e che verranno adottate misure concrete, ascoltando ciò di cui ritengono di avere bisogno e confrontandosi con loro su ogni decisione rilevante. Al fine di tutelare le persone trans coinvolte direttamente, si potrebbero individuare strumenti pratici per sostenerle: ad esempio, valutando insieme come gestire la loro sicurezza online e l'eventuale utilità di modificare le impostazioni di privacy sui social network.

Scenario N° 9

Catalogazione e acquisizione

Siamo interessatə a implementare una collezione contemporanea sulle vite delle persone trans. Quali consigli potete offrirci riguardo un approccio etico all'acquisizione e alla catalogazione?

Nonostante la scarsa visibilit  delle persone trans nei musei, negli archivi e negli spazi dedicati al patrimonio culturale, la comunit  trans ha sviluppato da s  le proprie collezioni e competenze archivistiche. Una cultura prolifica del collezionismo   stata promossa da organizzazioni internazionali come il Museum of Transology⁴⁴, che incoraggia e permette alle persone trans di selezionare e catalogare i propri oggetti, diventando curator  delle proprie storie di genere. Ma numerose iniziative dal basso si stanno sviluppando anche in Italia, con ambiziosi progetti di ricerca e preservazione delle vite e la cultura trans.

L'esplorazione e l'espressione del genere sono inoltre al centro delle pratiche artistiche contemporanee, riflettendo il desiderio dell  artist  di promuovere il cambiamento, ispirare speranza e aumentare la consapevolezza in risposta alle difficili condizioni sociali che le persone trans affrontano. Piuttosto che collezionare dalla comunit  trans, l  curator  dovrebbero aspirare a

⁴⁴ Per approfondire si rimanda al sito di Museum of Transology: <https://www.museumoftransology.com/>.

collezionare insieme a essa. È necessario guadagnarsene la fiducia. Buone intenzioni recentemente maturate per espandere le pratiche curatoriali di un museo non rappresentano una soluzione immediata per secoli di cancellazione (o di ridicolizzazione/patologizzazione, nei rari casi di rappresentazione storica).

Di conseguenza, è fondamentale che persone della comunità trans siano incluse in ogni fase del processo di acquisizione, comprese le descrizioni degli oggetti e i termini di ricerca, utilizzando la loro terminologia per garantire la rintracciabilità futura delle collezioni da parte di chi voglia esplorarle. Come per tutti i lavori con comunità marginalizzate, l'impegno deve partire dall'interno dell'organizzazione. È importante assicurarsi di collaborare con persone che abbiano esperienza diretta e professionale con la comunità trans durante tutto il processo; ciò può avvenire coinvolgendo membri del team di gestione delle collezioni e della programmazione, oppure affidandosi a consulenti freelance qualificatè per supportare questo importante lavoro.

Scenario N° 10

Diritti delle donne e delle persone trans

Abbiamo avuto degli scambi molto imbarazzanti nel museo con alcune persone dello staff che continuano a sostenere che i diritti trans cancellano i diritti delle donne. Come possiamo affrontare questa conversazione, sviluppare risposte appropriate e rendere chiaro che sosteniamo sia i diritti trans che i diritti delle donne?

Si potrebbe iniziare ricordando al personale che garantire la tutela dei diritti e la non discriminazione verso ciascun gruppo non sono aspetti in contrasto tra loro. Rispettare i diritti di un gruppo non significa minimizzare o ridurre il rispetto dei diritti di un altro. Si può far presente al team che l'identità personale è complessa e raramente si definisce attraverso una sola caratteristica. La maggior parte delle persone appartiene contemporaneamente a più gruppi soggetti a marginalizzazione: per questo può essere utile introdurre il principio di intersezionalità, ovvero il sovrapporsi di discriminazioni derivanti dalla compresenza di più caratteristiche marginalizzate.

Trattare tutte le persone in modo equo e rispettoso, all'interno di un ambiente accessibile e accogliente, è il modo migliore per prevenire la discriminazione. Creare un'organizzazione trans-accessibile – ad esempio attingendo ai principi etici e legali illustrati in questa guida, per sviluppare politiche e linee guida che contrastino le molestie e il bullismo nei confronti delle persone trans – non è in conflitto con i doveri di uguaglianza volti

a prevenire la discriminazione o a promuovere l'accessibilità per qualsiasi altro gruppo marginalizzato.

In quest'ottica, può essere utile introdurre anche una riflessione sul transfemminismo⁴⁵, intesa come prospettiva etica e culturale che intreccia le istanze del femminismo con quelle delle persone trans e non binarie, promuovendo una visione realmente ampia delle lotte per l'uguaglianza. Il transfemminismo non si limita a includere le soggettività trans nel discorso femminista, ma propone una critica più ampia ai sistemi di oppressione – come il sessismo, la transfobia, il razzismo, l'abilismo e la precarietà economica – evidenziando come queste dinamiche si intersechino nella vita delle persone.

Portare una prospettiva transfemminista all'interno dell'organizzazione significa riconoscere che non tutte le esperienze sono uguali e che la promozione dei diritti passa attraverso l'ascolto attivo delle voci più marginalizzate. Significa anche impegnarsi per costruire ambienti di lavoro e di relazione che non solo siano sicuri, ma anche trasformativi: spazi in cui le differenze non vengano solo tollerate, ma valorizzate come risorse fondamentali per la crescita collettiva.

⁴⁵ Casalini, Brunella, *La centralità della questione 'trans' per il femminismo*, «AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere», vol. 13, n. 25, 2024, pp. 74-101.

Scenario N° 11

Servizi igienici *all-gender*

Lavoro in un piccolo museo, dove disponiamo di un bagno per uomini e uno per donne. Sarebbe utile avere linee guida sulla gestione dei servizi igienici per garantire l'accessibilità alle persone trans.

Mentre la maggior parte delle persone non si trova a dover riflettere sull'uso dei servizi igienici, per le persone trans, non binarie o con un'identità di genere non conforme, accedere ai bagni in contesti pubblici o aziendali può rappresentare un'esperienza stressante, angosciante e talvolta pericolosa. Allo stesso tempo, per le organizzazioni di piccole dimensioni può risultare complesso offrire una gamma diversificata di servizi igienici. In Italia, il D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 stabilisce norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro, che molte realtà stanno cercando di applicare anche garantendo servizi igienici accessibili a tutte le persone, affiancando quelli tradizionalmente suddivisi per genere.

Se la vostra struttura dispone di bagni singoli (utilizzabili da una persona alla volta), è possibile convertirli in bagni *all-gender*, accessibili a tutte le identità di genere.

Come afferma Margaret Middleton, "la migliore segnaletica accogliente del bagno si concentra sulla struttura e

non sull'utente"⁴⁶, ovvero descrive cosa c'è nel bagno (un WC, un orinatoio, un fasciatoio, ecc.) invece di indicare chi dovrebbe utilizzarlo, ad esempio attraverso icone come quelle dell'uomo o della donna. È importante chiarire nella vostra segnaletica e nelle comunicazioni che tutte le persone sono libere di utilizzare i servizi igienici che ritengono più comodi; insistere affinché una persona trans utilizzi un bagno particolare è una discriminazione. Per aiutare il personale e il pubblico a utilizzare i servizi igienici che ritengono più comodi, è opportuno disporre i prodotti per il ciclo mestruale in tutti i servizi igienici – compresi quelli maschili – per garantire che tutte le persone che ne hanno bisogno abbiano accesso a prodotti igienici. Questo invia un importante messaggio di accessibilità per tutte le persone che lavorano e visitano la vostra organizzazione.

Un modo per far sentire accolte le persone di genere non binario è prevedere spazi dedicati, qualora si disponga di più di due locali adibiti a servizi igienici. Se avete la possibilità di introdurre bagni *all-gender* nel vostro edificio, un'idea per valorizzare la creatività trans e dare visibilità all'iniziativa potrebbe essere quella di indire un bando per artistə, affidando loro la progettazione dell'insegna che segnala questa opzione.

È importante ricordare che, a seconda del contesto normativo di riferimento, è possibile che le norme vigenti non consentano l'adozione di bagni *all-gender* quale soluzione unica per tutti i servizi sanitari installati, in superamento quindi dei bagni divisi per genere già presenti. Tuttavia, è sempre ed in ogni caso possibile prevedere che vi siano bagni *all-gender* in aggiunta a quelli preesistenti divisi per genere. Ad esempio, se il D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 che – all'allegato IV – disciplina i bagni nei luoghi di lavoro, richiede l'implementazione di servizi igienici divisi per genere, esso non impedisce l'apposizione anche di servizi igienici *all-gender* ed anzi, può senz'altro affermarsi che tale installazione sia persino auspicabile, anche in funzione del rispetto dei principi di adeguatezza dei servizi igienici.

⁴⁶ Middleton, Margaret, *Gender Inclusive Signage*, <https://www.margaretmiddleton.com/blog/gender-inclusive-signage>.

Sitografia & Bibliografia

SITOGRAFIA

<https://www.icom-italia.org/gruppo-di-lavoro-genero-e-diritti-lgbtq/>

<http://musei.beniculturali.it/progetti/ad-arte>

<https://rainbowmap.ilga-europe.org/>

<https://www.educarealldifferenze.it>

<https://www.museumoftransology.com>

BIBLIOGRAFIA

Activating Pink Triangle. Didactic materials and pedagogical resources for a diverse school, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofia, 2022, https://issuu.com/museoreinasofia/docs/activating_pink_triangle_en.

Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe and Central Asia, ILGA-Europe, Bruxelles, 2025.

Bello, Barbara Giovanna, *Intersezionalità: teorie e pratiche tra diritto e società*, F. Angeli, Milano, 2020.

Borrelli, Isa, *Il linguaggio inclusivo fa schifo* in «AUT Magazine», 16 settembre 2023, <https://www.autmagazine.it/il-linguaggio-inclusivo-fa-schifo/>.

Casalini, Brunella, *La centralità della questione 'trans' per il femminismo*, «AG About Gender - Rivista internazionale di studi di genere», vol. 13, n. 25, 2024, pp. 74-101.

Chantraine, Renaud; Soares, Bruno Brulon, *Introduction and Editorial* in «Museum International», vol. 72, n. 3-4, 2020, pp. 1-13, doi: 10.1080/13500775.2021.1873489.

Ciaccheri, Maria Chiara, *Musei e accessibilità. Progettare l'esperienza e le strategie*, Editrice Bibliografica, Milano, 2024.

Code of Ethics for Museums, Museums Association, 2020, <https://www.museumsassociation.org/campaigns/ethics/code-of-ethics/>.

Comandini, Gloria, *Salve a tutta, tutt*, tuttu, tuttx e tutt@: l'uso delle strategie di neutralizzazione di genere nella comunità queer online. Indagine su un corpus di italiano scritto informale sul web in «Testo e senso»*, vol. 23, 2021, pp. 43-64.

Come Usare Lo Schwa? Guida Pratica, <https://it.scribd.com/document/565676182/Come-usare-lo-schwa-Guida-pratica>.

Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, Bruxelles, 2024, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52024DC0420>.

Da Milano, Cristina; Sciacchitano, Erminia, *Linee guida per la comunicazione nei musei: segnaletica interna, didascalie e pannelli*, Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo (MiBACT), Direzione generale Musei, 2015, <https://www.icom-italia.org/linee-guida-per-la-comunicazione-nei-musei-segnaletica-interna-didascalie-e-pannelli-dicembre-2015/>.

Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ - Anno 2023, a cura di ISTAT, 2024, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/discriminazioni-lavorative-nei-confronti-delle-persone-lgbt-anno-2023/>.

Downey, Kerry, *Reaching out, reaching in. Museum educators and radical transformation*, in «Journal of Museum Education», vol. 45, n. 4, 2020, pp. 375-388.

Fausto-Sterling, Anne, *The Five Sexes. Why Male and Female Are Not Enough* in «The Sciences», March/April, 1993, pp. 20-24, <http://www.portalenazionalelgbt.it/bancadeidati/schede/the-five-sexes-why-male-and-female-are-not-enough.html>.

Fontanari, Anna Martha Vaitses; Vilanova, Felipe; Schneider, Maiko Abel; Chinazzo, Itala; Machado Soll, Bianca; Schwarz, Karine; Rodrigues Lobato, Maria Inês; Brandelli Costa, Angelo, *Gender Affirmation Is Associated with Transgender and Gender Nonbinary Youth Mental Health Improvement*, in «LGBT Health», vol. 7, fasc. 5, 2020, pp. 237-247, <https://www.liebertpub.com/doi/10.1089/lgbt.2019.0046>.

Gheno, Vera, *Femminili singolari. Il femminismo è nelle parole*, Effequ, Firenze, 2021.

Gilli, Emanuela; Vaccari, Giorgio; Moolhuijsen, Nicole, *Educare alle differenze: l'esperienza della mostra "Futuro Agenda 2030"*, in ANMS, XXXII (2023), Pavia, 2025.

Gravano, Viviana; Moolhuijsen, Nicole, *Pratiche queer per decostruire i processi di apprendimento nel museo*, in *Disimparare. Politiche, poetiche e immaginazioni* altre a cura di Giulia Grechi, Gli Ori, Pistoia, 2024, pp. 55-68.

Hart, Robert, *Trans And Nonbinary Youth Far More Likely To Be Admitted For Suicide Attempt Or Self-Harm, Study Finds*, in «Forbes», 2022, <https://www.forbes.com/sites/roberthart/2022/11/16/trans-and-nonbinary-youth-far-more-likely-to-be-admitted-for-suicide-attempt-or-self-harm-study-finds/?sh=5e017cc860a6>.

Heyam, Kit, *Before We Were Trans. A New History of Gender*, Basic Books, Londra, 2022.

How Can Your Museum Engage Children, Young People and Families with LGBTQ+ Heritage?, Kids in Museums, <https://kidsinmuseums.org.uk/resources/how-can-your-museum-engage-children-young-people-and-families-with-lgbtq-heritage/>.

Iantaffi, Alex; Baker, Meg-John; Lester, C.N., *La vita non è binaria*, Odoya, Bologna, 2024.

ICOM Code of Ethics for Museums a cura di ICOM, Parigi, 2017, <https://icom.museum/en/resources/standards-guidelines/code-of-ethics/>.

Il museo necessario: mappe per tempi complessi, a cura di Simona Bodo, Anna Chiara Cimoli, Nomos, Busto Arsizio (VA), 2023.

Infanzie e adolescenze trans. Una guida carina su cosa fare (e non fare) a casa, a scuola, ma anche un po' dappertutto*, Genderlens, <https://www.genderlens.org/risorse/guida-genderlens-2024/>.

Intersections: The LGBTI II Survey – Trans and Non-Binary Analysis, ILGA-Europe, 2023, <https://www.ilga-europe.org/report/intersections-trans-non-binary-diving-into-the-fra-lgbti-ii-survey-data/>.

Italiano Inclusivo – Una lingua che non discrimina per genere, <https://italianoinclusivo.it/>.

Landi, Nicoletta, *Il piacere non è nel programma di scienze! Educare alla sessualità oggi in Italia*, Meltemi, Milano, 2017.

LGBTQIA+ Inclusion in European Museums: An Incomplete Guideline, Network of European Museum Organisations (NEMO), 2024, <https://www.ne-mo.org/news-events/article/nemo-guideline-supports-lgbtqia-inclusion-in-museums/>.

Lupton, Ellen, *Extra bold. Una guida femminista inclusiva antirazzista non binaria per graphic designer*, Quinto quarto, Faenza, 2022.

MacLeod, Suzanne, *Museums and Design for Creative Lives*, Routledge, Londra, 2020.

MacLeod, Suzanne; Sandell, Richard; Cowan, Sharon; Scott, E-J; Cuzzola, Cesare; Plumb, Sarah, *Trans-Inclusive Culture. Guidance on Advancing Trans Inclusion for Museums, Galleries, Archives and Heritage Organisations*, Research Centre for Museums and Galleries, University of Leicester, 2023, <https://le.ac.uk/rcmg/research-archive/trans-inclusive-culture>.

Mairesse, François, *Dictionary of Museology*, Routledge & CRC Press, Londra, 2023; Remer, Ashley E., Editorial in «*Museum International*», vol. 72, nn. 1-2, 2020, pp. 1-7, doi: 10.1080/13500775.2020.1806586.

Manera, Manuela, *La lingua che cambia. Rappresentare le identità di genere, creare gli immaginari, aprire lo spazio linguistico*, Eris, Torino, 2021.

Manera, Manuela; Masino, Filippo, *Linee guida per una comunicazione rispettosa delle differenze di genere al museo*, Musei Reali di Torino, 2023, <https://museireali.beniculturali.it/i-musei-reali-per-un-futuro-piu-giusto-e-sostenibile-adottate-le-linee-guida-per-una-comunicazione-rispettosa-delle-differenze-di-genere-al-museo/>.

Mariotto, Michela, *Varianza di genere nell'infanzia: un'analisi della letteratura esistente al di fuori della clinica*, in «AG About Gender-International Journal of Gender Studies», vol.9, n.18, 2020, pp. 244-270.

Martiri, Dani, “Sono nata libera, vissi libera e morirò liberata”. *Restituire sostanza trans alle figure gender non-conforming del passato*, in *roots&routés*, 2024, <https://www.roots-routes.org/sono-nata-libera-vissi-libera-e-moriro-liberata-restituire-sostanza-trans-alle-figure-gender-non-conforming-del-passato-di-dani-martiri/>.

Mascolino, Eva Luna, *Schwa: cos'è, come si legge e come si usa (e perché se ne discute)* in «IlLibraio.it», 1 marzo 2023, <https://www.illibraio.it/news/grammatica/schwa-1434340/>.

Middleton, Margaret, *Gender Inclusive Signage*, <https://www.margaretmiddleton.com/blog/gender-inclusive-signage>.

Middleton, Margaret, *Queer museum narratives and the family audience*, in *Storytelling in Museums*, Rowman and Littlefield, Lanham, 2022, pp. 163-175.

Middleton, Margaret; Greene, Alicia, *Trans Narratives in Children's Museums*, in «Journal of Museum Education», vol. 43, n. 3, 2018, pp. 220-227.

Moolhuijsen, Nicole, *Queer identities and heritage. Current developments and hopes for the future*, in *roots&routés*, 2020, <https://www.roots-routes.org/queer-identities-and-heritage-current-developments-and-hopes-for-the-future-by-nicole-moolhuijsen/>.

Museums and Social Change. Challenging the Unhelpful Museum, a cura di Adele Chynoweth, Bernadette Lynch, Klaus Petersen, Sarah Smed, Routledge, Londra, 2020.

Prearo, Massimo, *L'ipotesi neocattolica: politologia dei movimenti anti-gender*, Mimesis, Milano, 2020.

Richards, Christina; Bouman, Walter Pierre; Seal, Leighton; Barker, Meg-John; Nieder, Timo O.; T'Sjoen Guy, *Non-Binary or Genderqueer Genders* «International Review of Psychiatry», vol. 28, n. 1, 2016, pp. 95-102, doi: 10.3109/09540261.2015.1106446.

Routledge Companion to Museum Ethics. Redefining Ethics for the Twenty-First Century Museum, a cura di Janet Marstine, Routledge, New York, 2011.

Sandell, Richard, *Misurarsi con la diversità e l'uguaglianza. Il ruolo dei musei*, in *Quando la cultura fa la differenza: patrimonio, arti e media nella società multiculturale*, a cura di Simona Bodo, Maria R. Cifarelli, Meltemi, Roma, 2006, 136-148.

Sandell, Richard, *Museums and the combating of social inequality. Roles, responsibilities, resistance*, in *Museums, Society, Inequality*, Routledge, Londra, 2002, pp. 23-43.

Sandell, Richard, *Museums and the Transgender Tipping Point*, in *Museums, Moralities and Human Rights*, Routledge, Londra, 2017, pp. 141-164; Scott, E-J., *Where Can Trans People Call Home in History?*, in *Museums Association*, 2018, <https://www.museumsassociation.org/museums-journal/opinion/2018/10/01102018-where-can-trans-call-home-in-history/>.

Santambrogio, Alessia Ale*; Burgio, Giuseppe, *Promoting Gender Affirmative Pedagogy in Italian Early Childhood Education and Care Services: Addressing the Needs of Trans and Gender Expansive Children*, in «Zero-a-Seis», vol. 26, fasc. 50, 2024, pp. 603-623, <https://periodicos.ufsc.br/index.php/zeroseis/article/view/100597>.

Schwa: storia, motivi e obiettivi di una proposta, Treccani, https://www.treccani.it/magazine/lingua_italiana/speciali/Schwa/4_Gheno.html.

Steinbock, Eliza; Dibbits, Hester, *The Critical Visitor/Changing Heritage Practices*, Wereldmuseum, Amsterdam, 2023.

Tripodi, Francesca; Simonelli, Chiara; Pierleoni, Luca, *I modelli di educazione sessuale in Italia*, in «Rivista di sessuologia clinica», fasc. 1, 2005, pp. 1-20.

Un asterisco sul genere, Accademia della Crusca, 2021, <https://accademiadellacrusca.it/it/consulenza/un-asterisco-sul-genere/4018>.

Ringraziamenti

Questo documento è stato reso possibile grazie al contributo, all'esperienza e alla dedizione di molte persone.

Un sentito ringraziamento va a **Roberta Parigiani** per il fondamentale contributo sugli aspetti legati alla legislazione italiana e a **Isa Borrelli** per la preziosa consulenza linguistica.

Siamo profondamente grati alle persone con cui abbiamo dialogato sin dalle prime fasi del progetto, che ci hanno aiutato a comprendere meglio le esperienze delle comunità trans e non binarie in Italia: **Barbara Centrone, Teo Ippolito, Antonia Monopoli, Lou Ms.Femme e Nitx.**

Ringraziamo inoltre le esperte di accessibilità e progettazione culturale **Irene Balzani, Maria Chiara Ciaccheri, Silvia Mascheroni, Antonella Pinna, Margherita Sani e Babet Trevisan,** per l'attenta revisione di questo documento.

Grazie anche al *Research Centre for Museums and Galleries*, e in particolare a **Richard Sandell** e **Suzanne MacLeod**, per il supporto in tutte le fasi di realizzazione.

Infine, grazie a **We Exhibit srl** per il contributo creativo alla grafica e al design di questa pubblicazione e a **Nicky Daigoro** per le illustrazioni.