

# **Prevenzione e contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale nei contesti lavorativi**

Modena, 7 aprile 2016

Margherita Graglia  
Psicologa e psicoterapeuta

[graglia.margherita@gmail.com](mailto:graglia.margherita@gmail.com)

# Le componenti dell'identità sessuale

**Sesso biologico:** l'appartenenza biologica al sesso maschile, femminile o entrambi.

**Identità di genere:** l'identificazione primaria della persona come uomo o donna

**Ruolo di genere:** l'insieme di aspettative e ruoli su come gli uomini e le donne si devono comportare in una data cultura e in un dato periodo storico.

**Orientamento sessuale:** l'attrazione affettiva ed erotica per le persone dell'altro sesso, dello stesso sesso o entrambi.

# Persona omosessuale

- Una persona attratta a livello affettivo e sessuale da una persona del suo stesso sesso
- L'orientamento omosessuale è una variante dello sviluppo psicosessuale e non è associata in sé a disturbi psicopatologici (Conger, 1975)
- L'orientamento sessuale si forma tramite complesse interazioni di fattori biologici, psicologici e sociali (Peplau e Garnets, 2000)

# Persona transessuale

- Una persona che sente una discordanza tra sesso biologico e identità biologica

- **Il sesso biologico**

determinato da: cromosomi (XX per le femmine, XY per i maschi); ormoni (estrogeno e progesterone per le femmine e testosterone per i maschi); genitali interni ed esterni (vulva, clitoride e vagina per le femmine, pene e testicoli per i maschi)

- **L'identità di genere**

Identificazione primaria della persona come uomo o donna, solitamente stabilito nella prima infanzia.

# Transessualità

DSM V (2013): DISFORIA DI GENERE

MtF da maschio a femmina = donna transessuale

FtM da femmina a maschio = uomo transessuale

# **Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso**

**Legge 14 aprile 1982, n. 164  
(in Gazz. Uff., 19 aprile, n. 106)**

# Transgender

## Termine ombrello

le persone che non si riconoscono nei modelli correnti di identità e di ruolo di genere, ritenendoli troppo riduttivi rispetto alla propria esperienza

# ITER medico-legale di transizione

## Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere (ONIG)

- **Contatto con i professionisti**
- **Percorso psicologico**
- **Terapia ormonale:** dopo sei mesi di percorso psicologico in accordo con l'endocrinologo.
- **“Test di vita reale”** *Real Life Test*): la persona inizia a "vivere" nel mondo come persona del sesso a cui sente di appartenere, adottando il ruolo di genere consono in termini di abbigliamento, comportamento, espressione
- **Iter legale:** richiesta di autorizzazione all'intervento chirurgico inoltrata al Tribunale
- **RCS (Riconversione Chirurgica di Sesso)** prevede l'asportazione degli organi genitali primari e secondari, e la ricostruzione neo-vagina, neo-pene.
- **Rettificazione anagrafica** dopo intervento

# Omofobia/Omonegatività

“Un sistema di rappresentazioni culturali, di credenze collettive, di atteggiamenti individuali e di pratiche sociali che invalidano, sviliscono o aggrediscono i comportamenti, le persone o le comunità non eterosessuali/transessuali” (Graglia, 2012)

IDAHO, Giornata Internazionale contro l'Omofobia (17 maggio) è stata riconosciuta come data celebrativa dalle Nazioni Unite e dall'Unione Europea

graglia.margherita@gmail.com



# TRANSFOBIA

L'insieme di stereotipi, pregiudizi e ostilità nei confronti delle persone transessuali e transgender (e di quelle viste come trasgressive rispetto ai ruoli di genere) e le azioni che da questo derivano.

Transgender Day of Remembrance (T-DOR). Il 20 novembre è riconosciuta come data a livello internazionale per commemorare le vittime della violenza transfobica

# Discriminazione

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216

**"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"**

*(Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003)*

- **a) discriminazione diretta** quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per **orientamento sessuale**, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- **b) discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale **in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.**

# UNAR (D'Ippoliti, Schuster, 2011) Persone transessuali

Un terzo del campione che sta cercando lavoro afferma di essere **quotidianamente discriminato** e il 40% afferma la gravità di tali discriminazioni. Inoltre, tra **chi è occupato, più del 20% dichiara di subire quotidiani episodi di discriminazione** sul posto di lavoro (al punto di arrivare, in alcuni casi, al licenziamento).

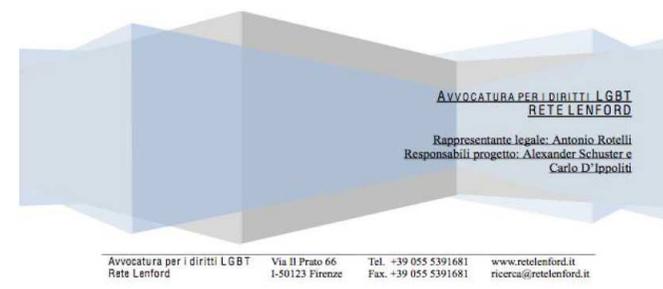
L'occupazione più diffusa tra le persone transessuali intervistate è quella di **libero professionista** o di **collaboratore in piccole attività commerciali**, mentre esercita la **prostituzione**, contrariamente allo stereotipo diffuso, **meno del 15%**.



PON GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA – OBIETTIVO CONVERGENZA – ASSE D PARI OPPORTUNITA' E NON DISCRIMINAZIONE FSE 2007-2013

## RAPPORTO DI RICERCA

Realizzazione di uno studio volto all'identificazione, analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere [CIG 458385](#)

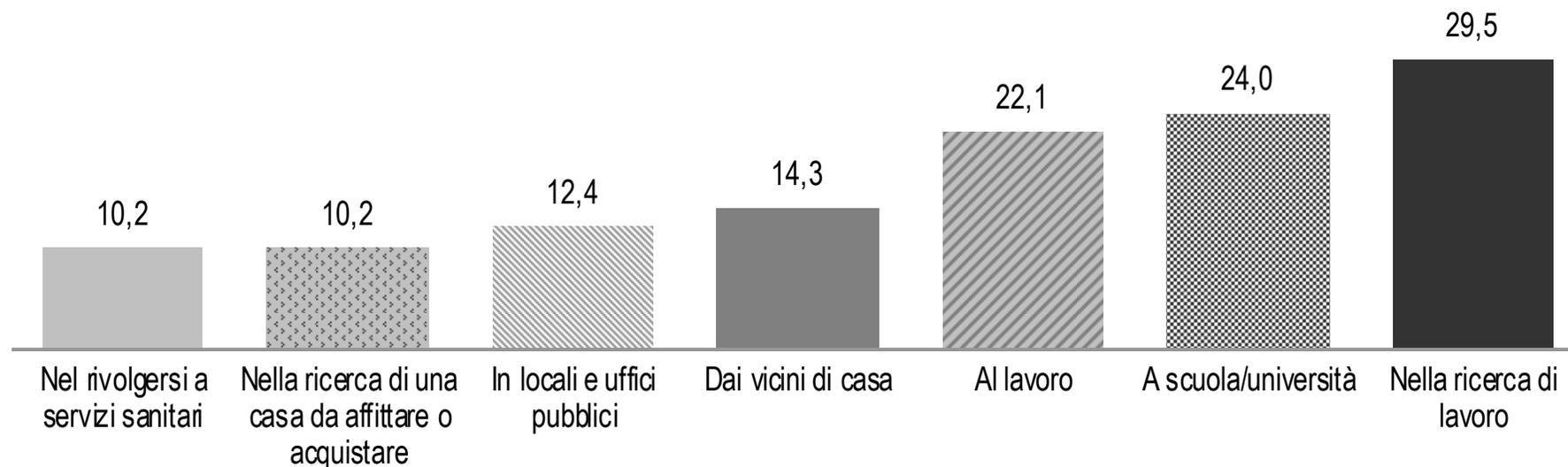


graglia.margherita@gmail.com

## Rapporto Istat (2012)

In ambito lavorativo e scolastico il 40,3% delle persone LGB riporta di essere stato discriminato rispetto al 27,9% delle persone eterosessuali

## PERSONE DAI 18 AI 74 ANNI CHE SI DICHIARANO OMOSESSUALI O BISESSUALI CHE HANNO SUBITO DISCRIMINAZIONE PER AMBITO DELLA DISCRIMINAZIONE





(Ricerca “Io sono, io lavoro; Lelleri et al, 2011)

*“Sul lavoro, controllo le mie informazioni personali che comunico agli altri (chi sono, chi è il mio partner, con chi passo il tempo...) per non correre poi il rischio di venire trattato ingiustamente”*

**52%** delle donne lesbiche

**46%** degli uomini gay

**42,9%** delle persone transessuali

## *L'esperienza di discriminazione subita nei luoghi di lavoro (Lelleri et al, 2011)*

	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per niente d'accordo	Non so, non pertinente	TOT validi	(Mancanti)
Ci sono pregiudizi negativi nei confronti delle persone LGBT (segno -)	23,6	30,4	19,8	15,4	10,8	1.588	197
I lavoratori LGBT sono concretamente tutelati (+)	5,9	13,2	19,1	34,7	27,1	1.580	205
L'organizzazione di lavoro tratta tutti in modo equo (+)	23,2	25,5	18,7	17,2	15,4	1.571	214
Ci sono regole e procedure che sembrano neutrali ma che, invece, discriminano le persone LGBT (-)	14,1	17,8	15,8	29,2	23,1	1.579	206
Vengono usati nomignoli sgraditi per indicare le persone LGBT (-)	29,9	24,2	14,4	20,1	11,5	1.580	205
Viene manifestata solidarietà nei confronti delle persone LGBT trattate ingiustamente (+)	10,8	26,1	26,6	15,0	21,4	1.580	205

# “Io sono, lo lavoro” (Lelleri, 2011)

## Denuncia: con chi ne hai parlato?

	N.	% dei casi
Con amici/familiari	172	77,8
Con colleghi di lavoro	82	37,1
Con medico, psicologo	58	26,2
Con associazione LGBT	41	18,6
Con sindacato	40	18,1
Con datore di lavoro/capo/responsabile	36	16,3
Con avvocato	35	15,8
Con altri servizi/persone	15	6,8
Con forze dell'ordine	7	3,2
Con altro tipo di associazioni	7	3,2
Con organismo specifico che tutela i diritti dei cittadini	5	2,3
Con mass-media, giornali	3	1,4

# Under-reporting: le motivazioni

Questionario on-line: "Perché non ne parlano sempre?" (N. e %)

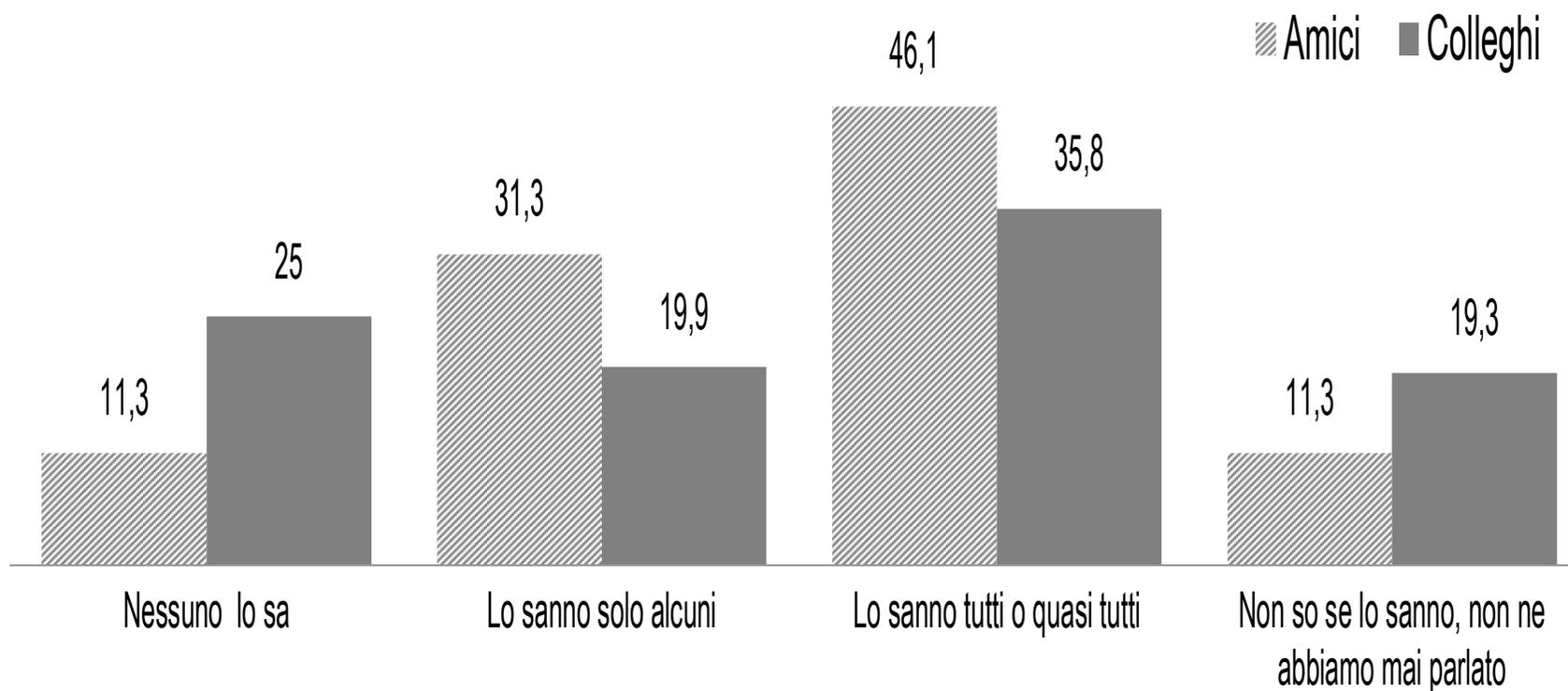
	N.	% dei casi
Perché hanno paura di ripercussioni negative	850	50,1
Perché non ci sono leggi adeguate di tutela	809	47,7
Perché non sanno a chi rivolgersi	442	26,1
Perché credono che non ci sia nulla da fare	373	22,0
Perché non hanno fiducia dei professionisti o degli uffici	280	16,5
Perché non conoscono i propri diritti	272	16,0
Perché non si rendono conto di essere discriminate	120	7,1
Perché basta loro 'sfogarsi' informalmente con gli amici e le amiche	103	6,1
Perché non c'è nessuno a cui possono rivolgersi	86	5,1
Perché le persone LGBT che lavorano non hanno diritti	65	3,8
Altro	35	2,1

# Coming out

- **COMING OUT:** espressione usata per indicare la decisione di dichiarare la propria omosessualità. Deriva dalla frase inglese *coming out of the closet* (uscire dall'armadio a muro), cioè *uscire allo scoperto, venir fuori*.
- **OUTING:** espressione usata per indicare la rivelazione dell'omosessualità di qualcuno da parte di terze persone senza il consenso della persona interessata.

# FIGURA 28. PERSONE DAI 18 AI 74 ANNI CHE SI DICHIARANO OMOSESSUALI O BISESSUALI PER CONOSCENZA DA PARTE DI COLLEGHI E AMICI DELLA LORO OMOSESSUALITÀ O BISESSUALITÀ

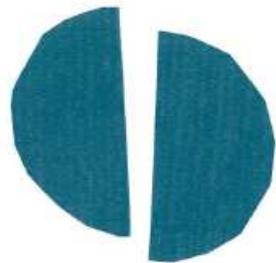
ISTAT; Anno 2011, per 100 persone omosessuali/bisessuali



# ASPETTATIVA DI DISCRIMINAZIONE

Psicoterapia  
e omosessualità

Margherita Graglia



Carocci Faber

“Le persone appartenenti a gruppi minoritari stigmatizzati tendono ad aspettarsi di ricevere un trattamento discriminatorio laddove non ricevono un messaggio (personale, sociale e/o istituzionale) di inclusione”  
(Graglia, 2009)

[graglia.margherita@gmail.com](mailto:graglia.margherita@gmail.com)

# RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

## *Le identità sessuali*

- BARBAGLI M., COLOMBO A. (2001), *Omosessuali moderni*, Il Mulino.
- D'IPPOLITI C., SCHUSTER A. (a cura di) (2011), *DisOrientamenti. Discriminazione ed esclusione sociale delle persone LGBT in Italia*, UNAR, Armando, Roma.
- EUROPEAN COMMISSION (2003), *Employment and Social Affairs, The Costs and Benefits of Diversity*, EC.
- EUROPEAN COMMISSION (2013), *Special Eurobarometer 393. Discrimination in the European Union 2012*, EC.
- FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2013), *EU LGBT survey, European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance*, FRA, Vienna.

- GRAGLIA M. (2012), *Omofobia. Strumenti di analisi e di intervento*, Carocci, Roma.
- GRAGLIA M. (2009), *Psicoterapia e omosessualità*, Carocci, Roma.
- GRAGLIA M., QUAGLIA V. (2014). Omofobia contemporanea: la pressione sociale all'invisibilità e la contrarietà verso l'omogenitorialità. *Rivista di Freniatria*, CXXXVIII (2), pp. 59-83.
- ISTAT (2012), *La popolazione omosessuale nella società italiana*, Report di ricerca.
- LELLERI R. (a cura di) (2011), *Io Sono Io Lavoro – Report finale della prima indagine italiana sul lavoro e le persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender/transessuali*, Arcigay, Bologna.
- PATACCHINI E., RAGUSA G., ZENOU Y. (2012), *Unexplored dimensions of discrimination in Europe: religion, homosexuality and physical appearance*, Rapporto della Fondazione Rodolfo De Benedetti.
- SARACENO C. (a cura) (2003), *Diversi da chi? Gay, lesbiche e transessuali in un'area metropolitana*, Guerini.