

Safe Zone in Sapienza

Giornate formative: 22/01/2025 e 23/01/2025

Fabio Lucidi, Jessica Pistella, Roberto Balocco,
lo Staff del "6 come sei!"




Facoltà di Medicina e Psicologia

1

Cos'è una SAFE ZONE?

La **formazione sulle Safe Zone** è un'opportunità per conoscere meglio le alcune delle tematiche che caratterizzano le soggettività delle persone appartenenti a minoranze sessuali e di genere (LGBTQ+), approfondire i temi del **genere** e delle **identità**, esaminare **pregiudizi** e **privilegi**, promuovere il **benessere** delle persone LGBTQ+.




La slide riporta: "adesivo Safe Zone Sapienza" e "adesivo Safe Zone INAF" che possono essere utilizzati per indicare l'avvenuta formazione. Ognuno di voi lo potrà esporre, ad esempio, sulla propria porta.

2

Cos'è una SAFE ZONE?

Un **adesivo Safe Zone** non solo indica l'avvenuta formazione ma comunica che si è supportivi e rispettosi nei confronti delle persone LGBTQ+.



Si comunica che in quell'ufficio c'è una persona informata e amichevole: "**Io sono un@ alleat@!**" ("I'm an ally!").

3

Perchè formarsi e diventare una Safe Zone?

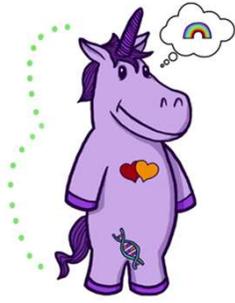
Ci sono molte ragioni!

- Perchè è giusto.** Le persone LGBTQ+ (studenti e personale) possono pensare che il contesto universitario non sia un **luogo sicuro** e che non saranno benvenuti. Un **adesivo Safe Zone** dimostra, invece, l'impegno nel creare un ambiente affermativo.



4

Perchè formarsi e diventare una safe zone?



- Per una maggiore consapevolezza.** Per tutte le persone è importante conoscere concetti quali sesso, genere, identità di genere e orientamenti sessuali.
- Avere un vocabolario aggiornato.** Faremo un viaggio avventuroso tra acronimi, parole e soggettività LGBTQ+.

5

Le Safe Zone funzionano?



6

Studi sulle «Safe zone»

L'identificazione e la presenza di «Safe Zone» per student3/persona LGBTQ+ è associata a un clima accademico/lavorativo più positivo (Baiocco et al., 2025; Evans & Nancy, 2002; Katz et al., 2016; Ratts et al., 2013):

- ✓ Favoriscono una percezione di maggiore **senso sicurezza** e **appartenenza** al proprio contesto di studio/lavoro;
- ✓ Student3/persona LGBTQ+ e non sperimentano una **relazione migliore** con I3 docent/collegh3 che partecipano al programma (Black et al., 2012);
- ✓ L'esposizione da parte di persone eterosessuali e cisessuali al simbolo Safe Zone => percezione di un **campus/contesto lavorativo più inclusivo** (Katz et al., 2016).

7

Docenti e personale SAFE ZONE:

Il supporto percepito da studenti LGBTQ+ che identificano personale scolastico formato con il modello Safe Zone (Kosciw et al., 2021):

- ✓ 53% se presente un **adesivo**
- ✓ 18% assenza di adesivo



Benefici della formazione (Baiocco et al., 2023; Ratts et al., 2013):

- ✓ Maggiore **competenza terminologica**
- ✓ Maggiore **empatia** e capacità di intervenire per aiutare persone appartenenti a gruppi minorizzati

8

Roadmap



9

Centro Clinico e di Ricerca «6 come sei» per persone LGBTQ+ Sapienza Università di Roma



10

6 come sei

Nel 2011 nasce il "6 come sei": *Centro Clinico e di Ricerca sugli Orientamenti Sessuali e le Identità di Genere.*

Offre consulenza e supporto psicologico per adolescenti, giovani adulti, coppie e famiglie che si trovano ad affrontare problematiche inerenti gli orientamenti sessuali e le identità di genere.



11



12

Bias inconsapevoli e stereotipi

Quando si fa riferimento a forme di **sessismo** e **omolesbobitransfobia** (ma anche di razzismo e abilismo) le parole vengono spesso usate come sinonimi. Tuttavia sono concetti diversi.

Bias (come penso – aspetti cognitivi)

- È una **distorsione della realtà** che operiamo per semplificare l'interpretazione delle informazioni
- È una **scorciatoia mentale** con cui incaselliamo le situazioni dentro delle scatole «già note» e quindi facili da «maneggiare»
- È un sistema di «**economia cognitive**» che fa risparmiare energie.

Stereotipo (cosa penso - sociale)

- È un'opinione preconstituita su persone o gruppi, che **prescinde dalla valutazione del singolo caso**.
- Termine usato per la prima volta con questa accezione dal giornalista Lippman, mutuato dalla tipografia (*stereos* duro, rigido e da *typos* impressione).

13

Bias inconsapevoli e stereotipi

Anche gli stereotipi possono essere inconsapevoli.

I principali riguardano:

- Appartenenza etnica
- Abilismo
- Genere
- Nazionalità/cultura
- Orientamento sessuale
- Identità di genere
- Corpi
- Età



14

Caratteristiche attribuite ai generi



15

Un modello introiettato che nasce dal lontano

I MASCHI

Aggettivi: sicuro, coraggioso, serio, orgoglioso, onesto, ambizioso, minaccioso, generoso, fiero, duro, egoista, irroso, virtuoso, saggio, deciso, audace, libero

Il 70% lavora

50 diverse professioni (tra cui re, cavaliere, marinaio, mago, scrittore, dottore, giornalista, ingegnere, esploratore, scienziato, medico, direttore d'orchestra)

LE FEMMINE

Aggettivi: pettegole, invidiose, vanitose, smorfiose, affettuose, apprensive, angosciate, premurose, tenere, vergognose, silenziose, servizievoli, comprensive, docili

Il 56% lavora

15 diverse professioni di carattere prevalentemente domestic anche slegate dalla realtà (maestra, la più frequente, strega, maga, fata, principessa, casalinga)

Irene Biemmi, *Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari* (Rosenber & Seller, 2017)

16

Le parole sono importanti



17

Il potere delle parole

Non conosco nulla al mondo che abbia tanto potere quanto la parola.
A volte ne scrivo una, e la guardo,
fino a quando non comincia a splendere.

Emily Dickinson

L'unico vero viaggio, l'unico bagno di giovinezza, sarebbe non andare verso nuovi paesaggi, ma avere altri occhi, vedere l'universo con gli occhi di un altro, di cento altri, vedere i cento universi che ciascuno vede, che ciascuno è.

Marcel Proust

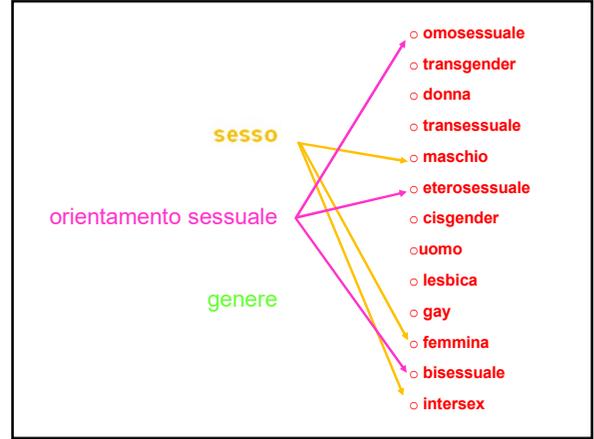
18



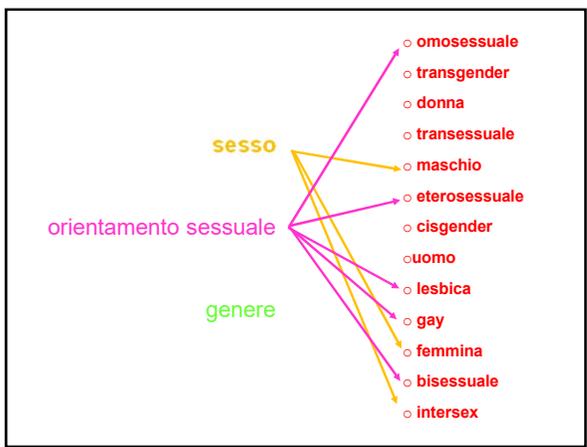
19



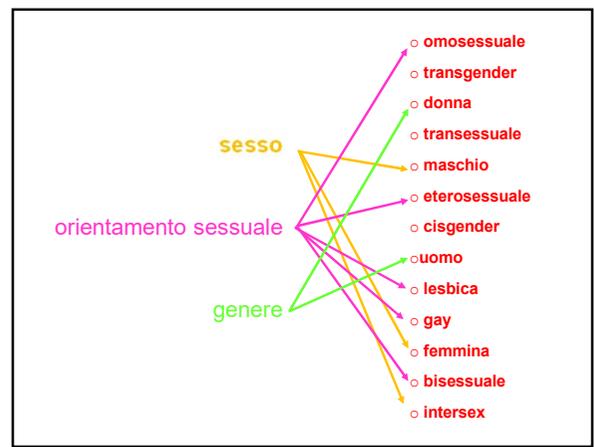
20



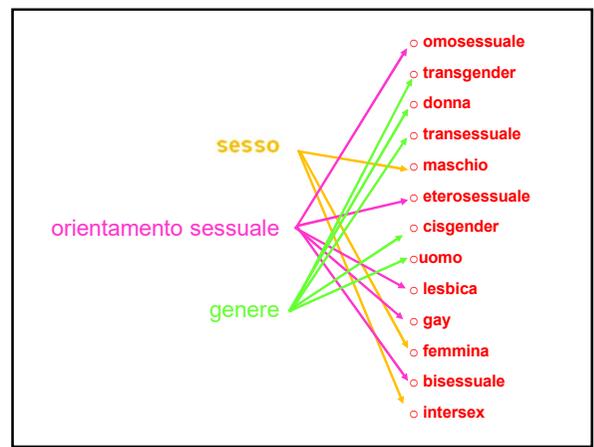
21



22



23



24

Attività 2

Come spiegarlo all3 adolescent3 oppure ai genitori?

The Genderbread Person_{v4}

Sesso
Identità di genere
Orientamento sessuale
Espressione di genere

25

Come spiegarlo all3 adolescent3 oppure ai genitori?

26

Attività 3

COSA AGGIUNGEREBBERO L3 RAGAZZ3 ??

sessu

orientamento sessuale

genere

- o Pansessuale
- o Asessuale
- o Queer
- o Nonbinario
- o Genderfluid
- o Eteroflessibile
- o LGBTQIA+

27

COSA AGGIUNGEREBBERO L3 RAGAZZ3 ??

sessu

orientamento sessuale

genere

- o Pansessuale
- o Asessuale
- o Queer
- o Nonbinario
- o Genderfluid
- o Eteroflessibile
- o LGBTQIA+

28

COSA AGGIUNGEREBBERO L3 RAGAZZ3 ??

sessu

orientamento sessuale

genere

- o Pansessuale
- o Asessuale
- o Queer
- o Nonbinario
- o Genderfluid
- o Eteroflessibile
- o LGBTQIA+

29

COSA AGGIUNGEREBBERO L3 RAGAZZ3

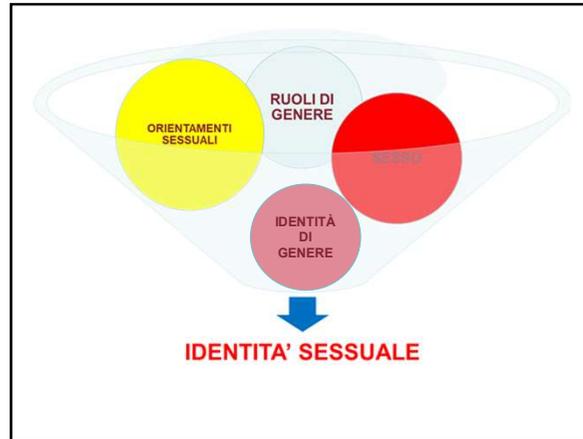
sessu

orientamento sessuale

genere

- o Pansessuale
- o Asessuale
- o Queer
- o Nonbinario
- o Genderfluid
- o Eteroflessibile
- o LGBTQIA+

30



31

Sesso, Genere e Identità di Genere . . .

PERSONA TRANSESSUALE: persona che sente in modo persistente di appartenere al genere opposto e, per questo, può compiere un percorso di affermazione di genere che può concludersi con l'affermazione medica e legale del genere.

Si declina al femminile per indicare persone assegnate maschio alla nascita (MtF) e al maschile per persone assegnate femmine alla nascita (FtM).

PERSONA TRANSGENDER o TRANS: termine “ombrello” che comprende tutte le persone che non si riconoscono nei modelli correnti di identità e di ruolo di genere, ritenendoli troppo restrittivi rispetto alla propria esperienza.

32

Sesso, Genere e Identità di Genere . . .

PERSONA TRANS: meglio utilizzare questo termine “ombrello” rispetto a persona transessuale che rimanda ad una dimensione medicalizzata.

Rispetto ai termini MtF e FtM sarebbe meglio usare:

- **AMAB** sta per “assigned male at birth”, persona cui è stato assegnato il genere maschile alla nascita
- **AFAB** ovvero “assigned female at birth”, persona cui è stato assegnato il genere femminile alla nascita

33

Altre definizioni. . .

Identità nonbinarie: La propria identità di genere non si adatta perfettamente in nessuno dei due poli (maschile-femminile): le persone non si riconoscono in un binarismo di genere: identità non binarie, non-binary, genderqueer, genderfluid, agender, ecc.

Pansessualità: attrazione sessuale e/o romantica nei confronti delle persone a prescindere dal genere e dall'identità di genere della persona. Include una potenziale attrazione per le persone nonbinarie o transgender.

Asessualità: l'assenza di attrazione sessuale e/o l'assenza di interesse o desiderio per il sesso in generale. Variante non patologica dell'orientamento sessuale che implica una differenziazione da disturbi come il disturbo da desiderio ipoattivo.

Queer: come «strano» o «eccentrico» indica le persone il cui orientamento sessuale e/o identità di genere differisce da quello strettamente eterosessuale o cisgender.

34

Documento 1

Vocabolario di base (inclusivo vs ampio)

The logo features the text 'SAFE ZONE TRAINING PARTICIPANT' in stacked blue and yellow boxes, next to a rainbow-colored triangle and the 'SAFE ZONE' logo.

35

Documento 1

Vocabolario di base (inclusivo vs ampio)

Vocabolario di base

Il presente **DISSICAP** fornisce una sintetica definizione dei termini più frequentemente usati quando si trattano le tematiche che riguardano gli orientamenti sessuali e la identità di genere. Scopo del **DISSICAP** è fornire un vocabolario condiviso (appena estremamente sintetico).

ALLEATO: una persona (tipicamente eterosessuale e cisgender) che rispetta e supporta le persone LGBTQIA+.

ASSESSUALE: persona che non prova attrazione sessuale verso alcun genere (quali essere romantica oppure romantica). L'asessualità deve essere distinta dall'astinenza sessuale (questo è volontario o il risultato, che ha un'altra ragion d'essere e che dipende generalmente una scelta di vita).

BIPOAR: il paragono, la parità e l'uguaglianza tra le persone transessuali e le azioni che da questo principio discendono. La finalità può variare al fine di ottenere nei confronti delle persone transessuali.

BISSESSUALE: persona attratta emotivamente, romanticamente e/o sessualmente da persone di entrambi i generi. Meglio parlare di ragazze/tragici e donne/azioni bisessuali e non usare il termine bisessualità (ad es., il bisessuale).

CISGENERO: si riferisce alla tendenza ad assumere che tutte le persone si identificano con il genere assegnato alla nascita.

CISGENDER: termine che descrive le persone in cui l'identità di genere coincide col sesso attribuito alla nascita (biologico). Il termine viene utilizzato per descrivere le persone che non sono transgender.

COMING OUT: indica un percorso di rivelazione del proprio orientamento sessuale e la propria identità di genere. Deriva dalla frase inglese coming out of the closet (uscire dall'armadio), con un'accezione più recente, vuol dire "scoprire se stessi LGBTQIA+".

CROSS DRESSER/TRANSVESTITO: persona che abitualmente indossa abiti del genere opposto, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale o identità di genere (i termini non vanno confusi con il termine transgender).

DETERMINAZIONE: indica quelle persone che definiscono l'attrazione sessuale come componente secondario al loro legame emotivo e affettivo che si può stabilire con un'altra persona.

DISFORIA DI GENERE: espressione usata dalla medicina per descrivere una forte e persistente identificazione con un genere differente dal sesso attribuito alla nascita.

DMAS GENDER/DMAS KING: uomo che si sente da donna (spesso è donna che si sente da uomo) (DMAS) accentuandone le caratteristiche con finalità artistica o ludica.

36

Documento 1

Vocabolario di base (inclusivo vs ampio)

LINGUAGGIO LGBTQ+ AMPIO: SUGGERIMENTI

EVITARE...	MEGLIO DIRE ...	PERCHE'?	ESEMPIO
Emafrodite	Persona intersex	Il termine emafrodite è stigmatizzante, un termine con una storia medica "negativa"	Quali sono le discriminazioni a cui possono essere soggette le persone intersex?
Omosessuale	Ragazzo gay, uomo gay, persona gay	"Omosessuale" è un termine connotato negativamente e spesso non piace alle persone gay e lesbiche	E' importante contribuire a creare contesti sportivi sicuri per gli uomini gay
"Nata femmina" oppure FIM	Persona Assegnata Femmina alla nascita (AFAB) oppure	Quando un bambino nasce gli viene "assegnato" un sesso sulla base degli aspetti anatomici	Max è una persona assegnata femmina alla nascita (persona AFAB)
"Nato maschio" oppure MIF	Persona Assegnata Maschio alla nascita (AMAB)	FIM e MIF rimanda all'idea di una "transizione" e a una serie di cambiamenti che implicano una "transizione medica"	Chiara è una persona assegnata maschio alla nascita (persona AMAB)
"Un gay" o "Un transgender"	Una persona gay/transgender	Gay e transgender sono aggettivi che descrivono una persona/gruppo	Nella nostra squadra abbiamo una ragazza transgender
Persone transgender e persone normali	Persone transgender e persone cisgender	Dire "normale" implica "anormale". L'affermazione è stigmatizzante e violenta	Il nostro corso di laurea include studenti transgender e studenti cisgender

37

Documento 1

Vocabolario di base (inclusivo vs ampio)

LINGUAGGIO LGBTQ+ AMPIO: SUGGERIMENTI

EVITARE...	MEGLIO DIRE ...	PERCHE'?	ESEMPIO
"Entrambi i generi" oppure "sessi opposti"	"Tutti i generi"	"Entrambi" implica la presenza di soli "due generi" mentre "opposti" rinforza un antagonismo tra i generi	I video games non sono solamente per i ragazzi. Le persone di tutti i generi giocano ai video games
Ladies and gentlemen" oppure "Signore e signori"	"Tutte le persone", ecc..	Dovremmo cercare di muoverci da un linguaggio binario ad un linguaggio che includa tutti i generi	"Buon giorno a tutte le persone" la prossima fermata della metro è Manzoni
Outing e coming out	Il coming out (svelamento) è agito dalla persona. l'outing è agito da terzi	Leo ha fatto coming out in Dipartimento Il collega di Leo ha fatto outing raccontando che Leo è fidanzato con un uomo	Il primo coming out con la famiglia può rappresentare un evento evolutivo importante
Transizione medica	Percorso medico di affermazione di genere	Si rimanda all'idea di un "percorso" affermativo e non patologizzante	Una persona sceglie di seguire percorsi medici per avvicinare il proprio corpo al genere di elezione.
Transizione sociale	Percorso sociale di affermazione di genere	Si rimanda all'idea di un "percorso" affermativo e non patologizzante	Una persona può chiedere di essere chiamata con un nome e pronomi diversi a prescindere dall'inizio di un percorso medico

38

**Genere e identità di genere:
il tema più rilevante della contemporaneità**



39

**Genere e identità di genere:
il tema più rilevante della contemporaneità**

Genere: si riferisce all'esperienza psicologica, culturale e inevitabilmente politica delle categorie di maschile e femminile.

Il genere anche come **rappresentazione sociale** che indica le credenze culturali e familiari sull'uomo e sulla donna.

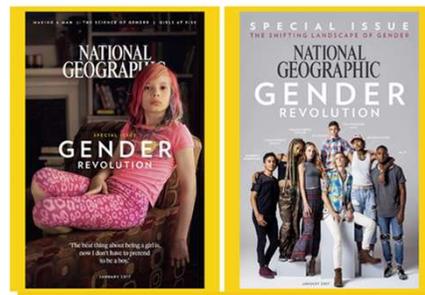
Si nasce femmina, maschio o intersex, ma lo status di donna o uomo è il prodotto di un'intreazione di modelli socioculturali.

Il genere è dunque un carattere acquisito e non innato e, per Judith Butler, «**un'imitazione di cui non esiste l'originale**».

Il genere è costantemente **oggetto di pubblica discussione**, non è un'evidenza naturale (Butler, *Gender Trouble*, 1990)

40

GENDER REVOLUTION – NATIONAL GEOGRAPHIC (2017)



41

GENDER REVOLUTION – NATIONAL GEOGRAPHIC (2017)

Why We Put a Transgender Girl on the Cover of National Geographic

Avery Jackson (9 anni) è la prima bambina transgender (bambina sociale da quando aveva 5 anni) ad avere una copertina del *National Geographic*. Sono state raccolte circa 80 testimonianze di bambini di 9 anni (8 Nazioni) che hanno raccontato in modo coraggioso e onesto come il genere influenzi le loro vite.



42

Euphoria (gender euphoria) è una serie televisiva statunitense del 2019



La serie racconta le vicende di un gruppo di adolescenti al liceo alla ricerca di se stessi e della propria identità sessuale, tra amicizie, amori, traumi passati e presenti, sesso e droga. **Euphoria** ha ricevuto recensioni positive da parte della critica ed ha ricevuto numerosi premi.

43

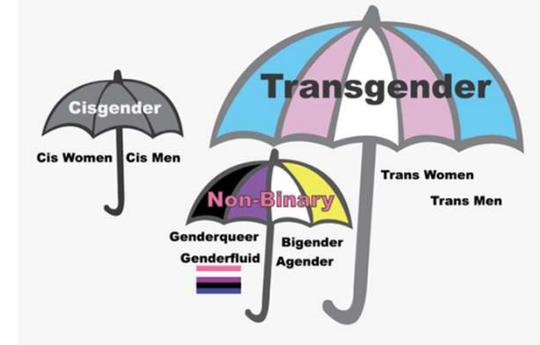
We are what we are (Luca Guadagnino): identità, genere e corpo sono realtà sempre più soggettive e soggettivate.



Una serie rivolta a preadolescenti e adolescenti che ridefiniscono il genere non come «**appartenenza**» ma come «**costruzione identitaria**» che può essere messa in discussione.

44

Gli ombrelli del genere



45

Cosa vuol dire nonbinary o nonbinario



46

Ero solita pensare di essere la persona più strana del mondo ma poi ho pensato, ci sono così tante persone nel mondo, che si sente bizzarra e difettosa nello stesso modo in cui mi sento io. Vorrei immaginarla, e immaginare che lei debba essere là fuori e che anche lei stia pensando a me. Beh, spero che, se tu sei lì fuori e dovessi leggere ciò, tu sappia che sì, è vero, sono qui e sono strana proprio come te.

Frida Kahlo

47

Cosa vuol dire "nonbinary"

«**Binarismo di genere**» è un'espressione basata sul determinismo biologico, coniata negli anni '90 in America.

Il termine ombrello **nonbinary** (Enby) nasce nel mondo anglosassone ufficialmente nel 2013 e si diffonde in Italia solo nel 2019.

Uno degli slogan più significativi afferma: «**Gender is not a binary, but rather a continuous spectrum of beautiful identities**».

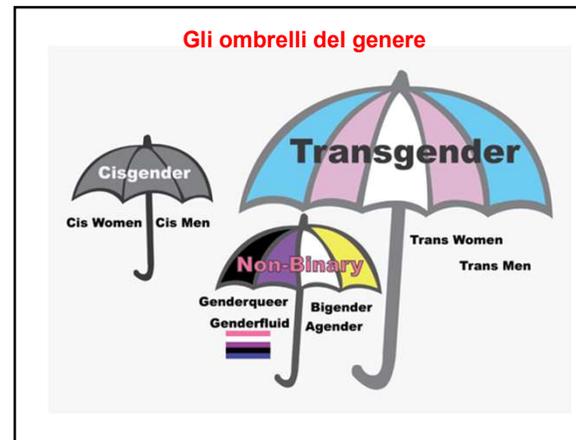
Il Singular They

L'**American Dialect Society** designa il pronome neutro **they/them** come "parola dell'anno 2020". **They/them** sono utilizzati quando non si conosce il genere della persona o per indicare le persone nonbinarie.

48



49



50



51

Identità trans: apparenza fisica e procedure mediche

Non tutte le persone trans possono o scelgono di intraprendere percorsi medici o terapie ormonali. L'identità trans non dipende semplicemente dall'apparenza fisica o procedure mediche.

Una persona può chiedere di essere chiamata con un nome e un pronome diversi da quelli assegnati alla nascita a prescindere dall'inizio di un percorso medico. Si parla in tal caso di **percorso di affermazione di genere sociale**.

Utilizzare il nome anagrafico (**deadnaming**) o il pronome diverso da quello di elezione (**misgendering**) rientra nell'ambito delle **microaggressioni** e dei fattori stressanti che impattano negativamente sulla salute delle persone trans e nonbinarie.

52

Uso dei pronomi e benessere psicologico

Un ambito importante nell'esperienza delle persone trans e nonbinarie riguarda l'utilizzo dei **pronomi**: non esiste un'esperienza universale nella scelta e nell'utilizzo dei pronomi.

Alcune persone utilizzano il pronome maschile e femminile in maniera intercambiabile, altre prediligono un uso esclusivo del pronome maschile o femminile, ed altre ancora l'utilizzo del neutro, troncando ad esempio la desinenza sia nel parlato che nello scritto e utilizzando simboli come l'**asterisco (*)** o la **schwa (ə)**.

Nella lingua inglese, generalmente, le persone nonbinarie utilizzano come pronome il **they/them** (loro) ovvero la terza persona plurale.

53

Microaggressioni

Utilizzo dei pronomi e microaggressioni rispetto ai pronomi

Sull'identità di genere:

"Ma sei un ragazzo o una ragazza?"
"Un cornetto per il ragazzo?" (ad una ragazza trans)

Sul genere:

"Guidi [bene] come un uomo"... e varie ed eventuali su donne, macchine e tecnologia
"Le donne hanno una marcia in più"... e varie ed eventuali sui superpoteri delle donne

"Bella e brava"

Sugli orientamenti sessuali

"Non avrei mai detto che sei lesbica" . . . Cercando di fare un complimento

54

Microaggressioni: deadnaming e misgendering

Deadnaming: utilizzare il nome anagrafico della persona
Misgendering: pronomi diversi da quello di elezione

Possono essere microaggressioni involontarie oppure no . . .

Io e una mia amica eravamo al bar con Elena (ragazza trans di 15 anni) e sua mamma. Appena entrati il barista ha iniziato a fissare Elena. Io e la mia amica abbiamo iniziato a guardare il barista come per dire: «Che cosa stai guardando, falla finita». Lui ha continuato. Abbiamo ordinato del caffè e Elena un cornetto. Il barista ha sorriso e poi ad alta voce ha detto: «Un cornetto per il ragazzo». Io e la mia amica abbiamo fatto finta di nulla perché non volevamo enfatizzare la cosa e perché non sapevamo cosa dire. Abbiamo preso il caffè e siamo usciti. Elena non ha mangiato e la mamma ha detto: «Elena è timida e preferisce non mangiare quando ci sono altre persone». Elena sembrava non aver sentito. Settimane dopo però abbiamo saputo che aveva sentito tutto e che ci era rimasta davvero male. Elena era abituata a non far capire nulla anche se gli era arrivata «una pugnata al cuore e molta vergogna perché era con sua mamma in un bar del centro. Pensava che con noi sarebbe stata al sicuro».

(Arturo 48 anni)

55

Quindi in una SAFE ZONE?



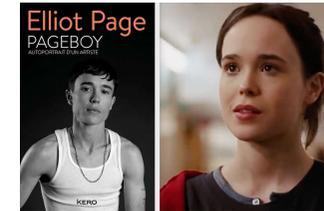
Utilizzare un **linguaggio appropriato (inclusivo vs ampio)** e un **comportamento appropriato**.

Se non si conosce un termine o siamo incerti, si potrebbe:

- 1) Sorridere.
- 2) Chiedere alla persona di spiegare o come vuole essere chiamata o quale pronomi dobbiamo utilizzare.

56

Genere e identità di genere nelle relazioni parasociali



La star di Juno racconta attraverso i social media la sua identità sessuale come processo evolutivo, come progressiva conoscenza di sé.

Qualche anno fa comunica il suo primo coming out come **ragazza lesbica** e diventa un'icona molto amata dalla comunità LGBTQ+ più giovane.

Nel 2020 fa nuovamente coming come persona transgender dichiarando un'identità **non-binaria**. Sceglie come nome **Elliot** e i pronomi «he» (maschile) e «they» (neutro) creando un certo turbamento mediatico.

57

Quante sono le persone transgender e nonbinarie?



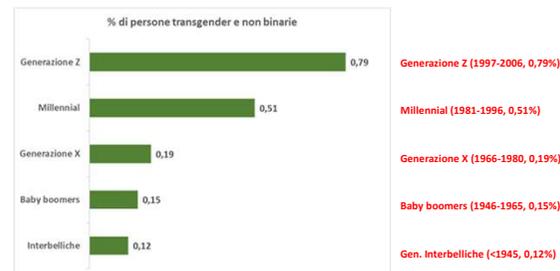
Per la prima volta un censimento "storico" fa luce sul numero di persone trans e non-binarie in Canada. **Statistics Canada** ha infatti fornito un primo conteggio completo (dati del 2021) delle persone cisgender, transgender e non binarie.

Il Canada (seguito da Inghilterra e Galles) è il primo Paese al mondo a porre la domanda sull'identità di genere («domanda storica») come obbligatoria nel censimento.

58

Quante sono le persone trans e nonbinarie?

Degli oltre 30,5 milioni di canadesi dai 15 anni in su, 100.815 si identificano come persone trans (60%) o nonbinarie (40%). Si tratta dello **0,33%** della popolazione totale, ovvero circa 1 persona/300.



59

Persone trans e nonbinarie?

Dati rappresentativi della popolazione trans (2020-2021) > 18 anni

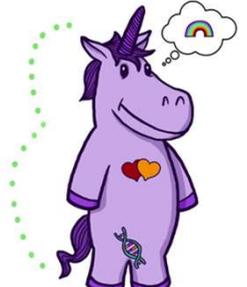
Belgio:	0,5%
Inghilterra	0,5%
Nuova Zelanda:	0,5%
Irlanda:	0,6%
Stati Uniti:	0,8%

Una **review sistematica** (2020) sulla «**transgender' identity**»:
 0.3-0.5% adulti 1.2-2.7% tra bambin3 e adolescenti

Se la definizione si amplia per includere la «**gender diversity**»:
 0.5-4.5% adulti 2.5-8.4% tra bambin3 e adolescenti

Invisibilità statistica, ovvero l'assenza di dati, spesso relega i gruppi sociali all'esclusione dalla sfera pubblica, soprattutto in assenza di una volontà politica di migliorare le condizioni di vita delle persone LGBTQ+.

60



FINE PRIMA GIORNATA DI FORMAZIONE

RACCOGLIAMO LE VOSTRE DOMANDE ED ESPERIENZE VIA MAIL !!!!!

61

Minority Stress Model

Per capire gli **effetti dello stigma sessuale** sulla salute psico-fisica delle persone LGBTQ+ è molto utile il modello del minority stress, ideato da Meyer (1995; 2003).

Il modello considera i **pregiudizi** e le **discriminazioni** omo/lesbo/bi/transfobiche come una fonte di stress psicosociale:

- Unica:** cioè uno stress che si aggiunge ai fattori di stress generali vissuti dalla maggioranza della popolazione;
- Cronica:** poiché dipende da strutture sociali e culturali relativamente stabili. Ad esempio, condizioni sociali e legali cioè discriminazioni strutturali.

Alle persone LGBTQ+ è richiesto uno **sforzo di adattamento (stress)** in più rispetto a quello richiesto ad altre persone che non vivono esperienze di stigma.

62

MINORITY STRESS MODEL

Lo sviluppo psicologico della maggior parte dell'3 ragazz3 LGBTQ+ è segnato da una dimensione di **stress continuativo** conseguenza di ambienti svalutanti o ostili, episodi di stigmatizzazione, casi di violenza.

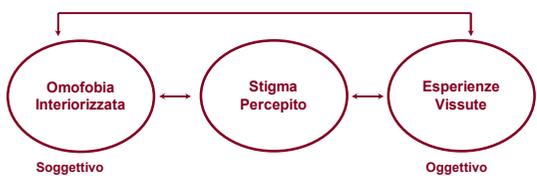
Lo **stress da minoranza:**

- è sia acuto sia cronico;
- la sua origine è umana / sociale (non è "naturale");
- riguarda la sfera della sessualità;
- è pervasivo e riguarda tutti i contesti, micro/macro.
- è subire, temere ed accettare la discriminazione.

Il ruolo della famiglia, della scuola e della società . . .

63

Minority Stress Model (Meyer, 2003; 2015)



Soggettivo (Omfobia Interiorizzata) ↔ **Stigma Percepito** ↔ **Esperienze Vissute** (Oggettivo)

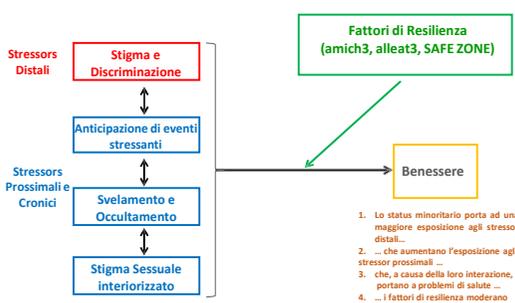
↳ (Esperienze Vissute) → (Omfobia Interiorizzata)



Insulti e schiaffi sul bus «Sei gay, fai schifo»
14 bambini sono fuggiti. «Passeggeri indifferenti»

64

Minority Stress Model (Meyer, 2003; 2015)



Stressors Distali: Stigma e Discriminazione

Stressors Prossimali e Cronici: Anticipazione di eventi stressanti, Svelamento e Occultamento, Stigma Sessuale interiorizzato

Fattori di Resilienza (amich3, alleat3, SAFE ZONE)

Benessere

Adattato anche alle persone transgender (Bockting et al., 2013; Hendricks & Testa, 2012)

1. Lo status minoritario porta ad una maggiore esposizione agli stressor distali...
2. ... che aumentano l'esposizione agli stressor prossimali ...
3. che, a causa della loro interazione, portano a problemi di salute ...
4. ... i fattori di resilienza moderano gli effetti degli stressor sulla salute

65

Stigma sessuale interiorizzato

Attitudini negative (più o meno consapevoli) verso i propri desideri e fantasie non di tipo eterosessuali.

Esperienza di **clandestinità e segreto** nella maggior parte dell'3 ragazz3 LGBTQ+.

Dà forma all'**identità** e all'idea che si ha di se stesso:
Minaccia la capacità di formare relazioni intime e la sessualità
→ sentimenti di vergogna e di colpa

Non riguarda solo la sfera sessuale, ma la concezione di sé (può precedere la scoperta della sessualità). È diversa da uno stigma razziale, etnico o di genere:
spesso **MANCA un'identificazione validante con la famiglia.**

66

Stigma Sessuale Interiorizzato

67

Alcune testimonianze: Stigma Sessuale Interiorizzato



Ho sofferto molto per questa mia diversità fin da bambino. Mi sento strano e diverso dai miei coetanei anche ora che sono cresciuto. Nei contesti sociali sono sempre agitato e mai me stesso. Sento di avere qualcosa dentro che non mi appartiene. Una specie di sasso nello stomaco (Max, 21 anni).

(. . .) Come persona nonbinaria non potrò mai lavorare con il pubblico perchè la gente non si fida di tutto ciò che non è definite e da una parte li capisco pure perchè magari dicono e "che cosa è questo? Che vuole?". Ho deciso che, anche se non piace, farò il programmatore almeno non devo incontrare le altre persone: è la cosa più giusta (Jess, 17 anni).

68

... come un fossile



Io ho sofferto il soffribile, non ho mai accettato il mio peccato, non sono mai venuto a patti con la mia natura e non mi ci sono neanche abituato. Io ero nato per essere sereno, equilibrato e naturale: la mia omosessualità era in più, era fuori, non c'entrava con me. Me la sono sempre vista accanto come un nemico, non me la sono mai sentita dentro...

Fu a Belluno, quando avevo tre anni e mezzo [...] che io provai per la prima volta quell'attrazione dolcissima e violentissima che poi mi è rimasta dentro sempre uguale, cieca e tetra come un fossile.

Pier Paolo Pasolini
Lettera a Silvana Mauri, 10-2-1950

69

Fattori di Protezione

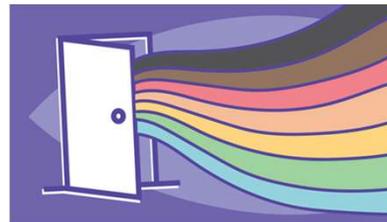


70

Compito di Sviluppo

COMING OUT OR NOT COMING OUT
THAT IS THE QUESTION . . .

Le SAFE ZONE possono essere un "luogo sicuro" per il coming out



71

AGEDO: «amore dimmelo»



72

Documento 1

Se una studente/collega fa coming out

"COMING OUT" "of the closet" *is the process by which someone...*

Il "coming out" è il processo attraverso il quale una persona...

- accetta e si identifica con la propria identità di genere e/o orientamento sessuale;
- condivide volontariamente la propria identità con gli altri.

Avete parliamo di coming out come se si trattasse di un unico evento. Per molte persone LGBTQ+, la scelta di fare coming out si ripresenta continuamente (anche durante lo stesso giorno!) ogni volta che si entra in un nuovo contesto.

Le persone possono essere **"OUT"** in alcuni spazi e **"IN"** in altri...

OUT/IN in famiglia **OUT/IN** con i3 amich3 **OUT/IN** in università **OUT/IN** in Dipartimento

Tipicamente chi fa coming out con una persona o un gruppo sta comunicando che si sente al sicuro e a suo agio, ha fiducia, ed è pronto a farlo.

73

Documento 1

Se una studente/collega fa coming out

È **pericoloso**, **non utile** costringere una persona a fare coming out a prescindere dalle intenzioni (a volte le persone pensano di essere d'aiuto o di agire per conto della persona per aiutarlo a vincere le sue paure), ma...



74

Documento 1

Se una studente/collega fa coming out

Se una persona fa coming out con voi . . .

NON FARE:

1. Dire "l'ho sempre saputo" o sminuire il significato del coming out
2. Andare a dirlo a tutte le persone, vantandovi del vostro amico LGBTQ+
3. È la stessa persona che conoscete, la persona con cui lavorate . . .
4. Fare domande indiscrete o oltrepassare barriere personali (non lo avevate fatto prima)
5. Non chiedere più nulla di personale dopo il coming out

FARE:

1. Sapere che questo è un segno di grande fiducia!
2. Verificare il grado di riservatezza (Chi lo sa? È un segreto?)
3. Ricordarsi che l'identità LGBTQ+ è solo un aspetto (tra i tanti) della persona
4. Mostrare interesse e curiosità per ciò che sta condividendo
5. Chiedete come potete essere di aiuto

75

Identità Positiva in persone LGBTQ+



Think Positive

76

Identità Positiva in Persone LGBTQ+

- La letteratura sull'Identità Positiva **in persone LGBTQ+** è piuttosto limitata (Mohr et al., 2011; Riggie et al., 2014)
- Studi esistenti → positiva associazione tra definizione positiva della propria identità e benessere (Mohr & Fassinger, 2000)
- Cosa ha studiato principalmente la letteratura :
 - **Minority Stress** (Meyer, 2003)
 - **Stigma Sessuale Interiorizzato** (Lingiardi, Nardelli e Baiocco, 2012)
 - **Eterosessismo** (Szymanski, Kashubeck-West, & Meyer, 2008)

77

Promuovere l'identità LGBTQ+ positiva

<p>Consapevolezza: "La mia identità LGBTQ+ mi ha aiutato/a a conoscere i miei punti di forza"</p>	<p>Autenticità: "Ho un senso di serenità rispetto alla mia identità LGBTQ+"</p>	<p>Comunità: "Mi sento incluso/a dalla comunità LGBTQ+"</p>
<p>Intimità: "La mia identità LGBTQ+ mi permette di comunicare meglio con il/la mio/a partner"</p>	<p>Giustizia Sociale: "In quanto LGBTQ+, è importante agire in difesa dei diritti delle persone LGBTQ+"</p>	

78

Identità LGBTQ+ Positiva: Nuove Prospettive

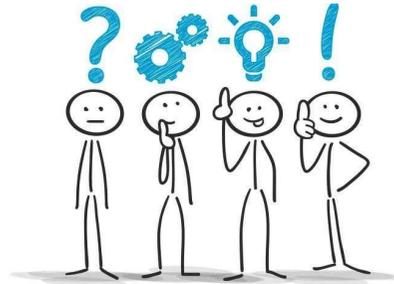
- Recenti evidenze suggeriscono che **“positivo”** non è l’assenza di **“negativo”**.



- Avere un’**Identità Positiva** non coincide con l’assenza di problemi di salute mentale → Dovrebbe essere considerata un costrutto separato dall’**identità negativa** (Riggle et al., 2014)

79

Alcune domande e alcune risposte . . .



80



Domande ed esperienze . . . Via mail !!!!! 

Annarita: ci segnala in qualità di referente il link al regolamento della carriera alias per i dipendenti.

Sara Elisa: 11 febbraio Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza (INAF). Solo colleghe? Si potrebbe estendere anche a coloro che si identificano come donne?

Raffaella: Per iscrivere una persona in biblioteca abbiamo bisogno del Codice Fiscale e genere con 3 opzioni: M – F – Non dichiarato (+ documento opzionale). Vorrei sapere se siamo in linea con quanto detto o si potrebbe aggiustare qualcosa.

81

Quale linguaggio per la Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza?



La dicitura **“donne e ragazze”** è comune, ma rischia di escludere ragazze e donne trans. Potrebbe essere opportuno utilizzare un **linguaggio ampio** che tenga conto delle ragazze e donne trans che partecipano e contribuiscono alla scienza.

Si potrebbero considerare diciture come:

- ✓ «Persone nella scienza appartenenti a generi sotto-rappresentati».
- ✓ «Donne, ragazze e soggettività appartenenti a generi sotto-rappresentati».
- ✓ «Donne e ragazze cis e trans».

82

Come formulare l’invito

Una possibilità può essere quella di utilizzare frasi che lascino spazio alla partecipazione **senza etichette rigide**.

Ad esempio:

«Car3 Collegh3,
Stiamo organizzando un’iniziativa per celebrare l’11 Febbraio, giornata internazionale dedicata alla promozione della diversità di genere nella scienza. Chiunque voglia contribuire è benvenuta!».

«L’iniziativa è aperta alle donne e ragazze cis e trans e a tutte le persone che si riconoscono in un genere femminile».

83

Un esempio da EUTOPIA: Network delle Università Europee (Belgio)



L’iniziativa ha lo scopo di creare un mondo dove **ogni donna – include le donne trans** – abbiano le stesse opportunità di contribuire . . .

84

Alcuni suggerimenti



Celebrare le diversità di genere nella scienza:

- ✓ Riconosci e valorizza i contributi di persone delle identità di genere sotto-rappresentate nelle STEM.
- ✓ Fai attenzione a NON utilizzare il maschile sovraesteso.
- ✓ Usa un linguaggio ampio per incoraggiare un ambiente accogliente e rispettoso.

Educare e sensibilizzare:

- ✓ Includi un breve momento durante l'evento per spiegare **perché l'uso di un linguaggio ampio** è cruciale, anche in giornate come questa.
- ✓ Promuovi una discussione aperta su come implementare **buone pratiche** all'interno della tua istituzione/contesto lavorativo.
- ✓ Includi **rappresentazioni plurali** in termini di generi nelle pubblicità, materiali formativi (es. slide), materiali informativi (es. locandine) e nel tuo ambiente lavorativo.

85

In biblioteca

Raffaella: Per iscrivere una persona in biblioteca abbiamo bisogno del Codice Fiscale e genere con 3 opzioni: M – F – Non dichiarato (+ documento opzionale).

Usare il CF è una buona pratica perché evita di chiedere il nome anagrafico nei casi in cui la persona non ci si riconosca.

Rispetto alla domanda sul sesso? Oppure sul genere?

E' **obbligatorio chiedere il genere?** Perché?

Meglio chiedere il genere riformulando come segue:

Donna – Uomo – Persona nonbinaria – Preferisco non rispondere – Altro (Specifica) _____

Ma utilizzare la **card studenti** non è proprio possibile?

86

Come "chiedere", sesso, genere e identità di genere e orientamento sessuale

Qual è il suo sesso assegnato alla nascita?

- Maschio
- Femmina
- Intersex
- Preferisco non rispondere

Che pronome/i utilizza?

- Maschile
- Femminile
- Entrambi
- Neutro
- Altro (specificare): _____

Quale dei seguenti termini rappresenta o descrive maggiormente la sua identità di genere?

- Uomo/ragazzo cisgender
- Donna/ragazza cisgender
- Uomo/ragazzo trans
- Donna/ragazza trans
- Nonbinario
- Preferisco non rispondere
- Altro (Specifica) _____

Come descriverebbe attualmente il suo orientamento sessuale?

- Eterosessuale
- Gay
- Lesbica
- Bisessuale
- Pansessuale
- Assessuale
- Queer
- Preferisco non rispondere
- Altro (Specifica) _____

87

Devo formare dei gruppi in funzione del genere?

DOMANDA DI UN DOCENTE: Per l'organizzazione dei gruppi di laboratorio ho sempre curato il bilanciamento di genere inserendo almeno una femmina in un gruppo di quattro persone (due se possibile).

Posso/devo chiedere il genere in cui si identificano le persone, a prescindere dall'anagrafica, per costruire i gruppi? → Sarebbe la scelta più rispettosa

D'altra parte una persona può non avere piacere di far sapere che s'identifica in un genere diverso o, viceversa, potrebbe rivendicarlo → fare una domanda sul genere con il quale una persona si identifica comunica apertura e formazione del docente. Le persone potranno decidere se e come rispondere (se e come «fare coming out»).

88

Come posso scrivere una mail?

DOMANDA DI UN COLLEGA: Come potrei scrivere le mail senza discriminare in funzione del genere e dell'identità di genere di una persona che non conosco? Cosa devo fare?

Un collega di Sapienza aveva trovato questa soluzione → Care persone colleghe (docente, studente, insegnante, persona sono parole neutre).

→ Altra possibilità utilizzare **«gentile»** invece di «cara/caro»

→ Gentile collega (al singolare) è neutro rispetto al genere.

→ Gentili colleghe* (al plurale)

→ Gentili colleghe3

→ Gentili colleghe@

→ Gentili colleghe e colleghi (funziona rispetto al genere ma non rispetto alle identità nonbinarie)

89

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

- 1) Come interagire (uso del nome e pronomi) evitare microaggressioni;
- 2) Come comunicare, scrivere mail, come modificare procedure e regolamenti, ecc.
- 3) Carriera Alias cos'è e cosa «dovrei» sapere . . .
- 4) Come rispondere a richieste di aiuto in termini di discriminazioni in funzione del genere, provenienza etnica, livello socio-economico, abilità, ecc.
- 5) Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere;
- 6) Fare didattica e ricerca con qualche attenzione in più . . .



90

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

- 1) Come interagire (uso del nome e pronomi) evitare microaggressioni;
- 2) Come comunicare, scrivere mail, come modificare procedure e regolamenti, ecc.
- 3) Carriera Alias cos'è e cosa «dovrei» sapere . . .
- 4) Come rispondere a richieste di aiuto in termini di discriminazioni in funzione del genere, provenienza etnica, livello socio-economico, abilismo, ecc.
- 5) Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere;
- 6) Fare didattica e ricerca con qualche attenzione in più . . .



91

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

- 1) Come interagire (uso del nome e pronomi) evitare microaggressioni;
- 2) Come scrivere mail, come modificare procedure e regolamenti, ecc.
- 3) Carriera Alias cos'è e cosa «dovrei» sapere . . .
- 4) Come rispondere a richieste di aiuto in termini di discriminazioni in funzione del genere, provenienza etnica, livello socio-economico, abilismo, ecc.
- 5) Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere;
- 6) Fare didattica e ricerca con qualche attenzione in più . . .



92

Documento 2

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

- 2) Come comunicare, scrivere mail, come modificare procedure e regolamenti, ecc.



Il Manifesto della comunicazione non ostile e inclusiva

- 1. Virtuale è reale**
Comunicare online non è solo un mondo virtuale. Rispettando il proprio e il loro diritto, le regole e i limiti di base. Senza discriminazioni, senza pregiudizi e discriminazioni.
- 2. Si è ciò che si comunica**
Rispetto e chiarezza. Evitare di offendere per come siamo o per come siamo. Rispetto la complessità e la molteplicità. Non c'è la diversità tranne.
- 3. Le parole danno forma al pensiero**
Dare una identità. Chi è. Altrimenti non si può affermare o ricevere. Contro ogni pregiudizio. Se il proprio può dare chi è chi è un'emozione, un'emozione.
- 4. Prima di parlare bisogna ascoltare**
Conoscere e ascoltare. Non è solo parlare. La comprensione è un'emozione. Se lo è, allora è un'emozione. E che dalla comunicazione, un'emozione.
- 5. Le parole sono un ponte**
Colore la parola. Invece, il dialogo è un'emozione che non è un'emozione. Invece, il dialogo è un'emozione che non è un'emozione. Invece, il dialogo è un'emozione che non è un'emozione.
- 6. Le parole hanno conseguenze**
Se una parola può ferire o offendere. Bisogna ascoltare. Parlo in modo che si comprenda come la libertà, la coscienza, il rispetto, gli emozioni e i valori.
- 7. Concludere è una responsabilità**
Fare il confronto. Non è solo il dialogo. Il dialogo è un'emozione. Non è solo il dialogo. Il dialogo è un'emozione. Non è solo il dialogo. Il dialogo è un'emozione.
- 8. Le idee si possono discutere.**
Le persone si devono rispettare. Valore la parola. Invece, il dialogo è un'emozione. Non è solo il dialogo. Il dialogo è un'emozione. Non è solo il dialogo. Il dialogo è un'emozione.
- 9. Gli insulti non sono argomenti**
Parlare è un'emozione. Invece, il dialogo è un'emozione. Non è solo il dialogo. Il dialogo è un'emozione. Non è solo il dialogo. Il dialogo è un'emozione.
- 10. Anche il silenzio comunica**
Scegli il silenzio per ascoltare e arguire meglio. O per arguire meglio. O per arguire meglio. O per arguire meglio.

93

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

- 1) Come interagire (uso del nome e pronomi) evitare microaggressioni;
- 2) Come scrivere mail, come modificare procedure e regolamenti, ecc.
- 3) Carriera Alias cos'è e cosa «dovrei» sapere . . .
- 4) Come rispondere a richieste di aiuto in termini di discriminazioni in funzione del genere, provenienza etnica, livello socio-economico, abilismo, ecc.
- 5) Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere;
- 6) Fare didattica e ricerca con qualche attenzione in più . . .



94

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

- 3) Carriera Alias cos'è e cosa «dovrei» sapere . . .



95

CARRIERA ALIAS

La costruzione identitaria: **contesto scolastico e carriera alias.**



In molte città si propongono «Carriere Alias» già a partire dalle scuole secondarie di I e II grado.

Il Ministero dell'Istruzione non ha ancora provveduto ad emanare Linee Guida per l'attivazione della Carriera Alias per student3 trans e nonbinari.

Non essere rappresentat3 nelle narrazioni del mondo che fa la scuola attraverso i contenuti delle discipline e le attività extracurricolari, rende confuse e disorientate I3 adolescent3 con varianza di genere.

96

CARRIERA ALIAS nei contesti lavorativi

La Carriera Alias è un dispositivo utilizzato anche nei **contesti lavorativi**.

CIÒ PERMETTE DI VEDER
RICONOSCIUTA L'IDENTITÀ DI
GENERE IN CUI LA PERSONA SI
IDENTIFICA, E IL NOME SCELTO
VA A SOSTITUIRE QUELLO
ANAGRAFICO SU DOCUMENTI
COME BADGE, LIBRETTINO
SUL REGISTRO ELETTRONICO



In alcuni contesti è necessaria una diagnosi di «disforia di genere» rilasciata da strutture competenti su tematiche di genere.

In altri casi basta una richiesta fatta dalla persona stessa.

Rettifica del nome, dell'indirizzo mail e dei pronomi in tutte le comunicazioni aziendali.

97

CARRIERA ALIAS IN SAPIENZA

<https://www.uniroma1.it/it/documento/regolamento-lattivazione-e-gestione-della-carriera-alias>

Regolamento per l'attivazione e gestione della carriera alias.

Con decreto rettorale n. 1109/2023 è stato emanato il Regolamento per l'attivazione e gestione della carriera alias.

Giovedì, 8 maggio 2023

Regolamento per l'attivazione e gestione della carriera alias

Con Decreto n. 1109 del 5 maggio 2023 è stato emanato il Regolamento per l'attivazione e gestione della carriera alias.

Gli interessati devono presentare alla propria segreteria amministrativa una domanda scritta utilizzando il modulo "Domanda/istanza" pubblicato nella pagina Mediasite per studenti (vedi sezione Collegamenti).

Protocollo : 0041158

Argomento : [Discriminazioni e Privacy](#)

Area responsabile : [Area Servizi Agli Studenti](#)

Categoria : [Regolamento](#)

Destinatari :
 Docenti
 Personale tecnico-amministrativo
 Studente

98

CARRIERA ALIAS IN SAPIENZA

La domanda non deve più essere corredata dalla **documentazione idonea** (valutazione/diagnosi) che comprovi l'esistenza di una **disforia di genere**, rilasciata generalmente da una struttura, centro o specialista di salute mentale.



99

Documento 3A CARRIERA ALIAS IN SAPIENZA

Regolamento per l'attivazione e gestione della carriera alias:

<https://www.uniroma1.it/it/documento/regolamento-lattivazione-e-gestione-della-carriera-alias>

- 1) La persona (studente) compila la **domanda** per attivare la Carriera Alias (**Modulo ISTANZA** nella sezione modulistica studenti: <https://www.uniroma1.it/it/node/28758>)
- 2) La segreteria amministrativa invia (domanda + documentazione) alla persona **Delegata dalla Rettrice**
- 3) La persona Delegata dalla Rettrice accetta la domanda
- 4) Presso il Servizio "6 come sei" la persona firma un **accordo confidenziale di riservatezza**
https://www.uniroma1.it/sites/default/files/field_file_allegati/accordoconfidenzialecarrierealias.rtf
- 5) La segreteria provvede ad **attivare la carriera alias** come previsto dal regolamento

100

Documento 3B CARRIERA ALIAS DIPENDENTI

Giovedì, 15 febbraio 2024

Regolamento sull'attribuzione di una "identità alias" al personale docente, alle assegniste e agli assegnisti di ricerca e al personale tecnico-amministrativo di Sapienza Università di Roma - Emanato con D.R. n. 371 del 15/02/2024

Art. 1 - Finalità

L'Ateneo garantisce al personale docente e tecnico-amministrativo un ambiente di lavoro sereno, inclusivo, attento alla tutela della riservatezza e della dignità dell'individuo, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al rispetto reciproco, in attuazione dei principi di libertà e di inviolabilità della persona e del diritto all'identità personale.

Art. 3 - Richiesta di attivazione della "identità alias"

L'attivazione della "identità alias" può essere richiesta mediante presentazione di apposita istanza motivata all/alla Rettore/Rettrice o a un/una suo Delegato/a.

101

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

- 1) Come interagire (uso del nome e pronomi) evitare microaggressioni;
- 2) Come scrivere mail, come modificare procedure e regolamenti, ecc.
- 3) Carriera Alias cos'è e cosa «dovrei» sapere . . .
- 4) **Come rispondere a richieste di aiuto in termini di discriminazioni in funzione del genere, provenienza etnica, livello socio-economico, abilismo, ecc.**
- 5) Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere;
- 6) Fare didattica e ricerca con qualche attenzione in più . . .



102

Comitato Tecnico Scientifico (CTS) Diversità e Inclusione



Comitato tecnico scientifico sulla diversità e inclusione

<https://www.uniroma1.it/it/pagina/comitato-tecnico-scientifico-sulla-diversita-e-inclusione>

103

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

4) Come rispondere a richieste di aiuto in termini di discriminazioni in funzione del genere, provenienza etnica, livello socio-economico, abilismo, ecc. 

Cos'è il Comitato tecnico scientifico (CTS) sulla Diversità e Inclusione

Il Comitato tecnico-scientifico sulla Diversità e l'Inclusione è costituito da docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo ed opera per favorire i processi di inclusione e contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, all'interno dell'Ateneo.

Finalità e attività del CTS sono coordinate con gli altri organi dell'Ateneo operanti in ambiti analoghi come il CUG, la **Consigliera di Fiducia**, il **Comitato tecnico-scientifico per la Sostenibilità** per realizzare piani strategici ed iniziative volte a valorizzare le potenzialità dei singoli individui, a sostenere parità ed integrazione, a promuovere la collaborazione e la creazione di nuovi network, sia interni che esterni, per favorire politiche per l'inclusione.

Coordinatore:
Fabio Lucidi

Link al programma del CTS:
<https://www.uniroma1.it/it/pagina/il-programma-di-lavoro-del-comitato-la-diversita-e-inclusione>

104

Formazione SAFE ZONE . . .

LINEE PROGRAMMATICHE DEL CTS:

- ✓ mappatura delle **percezioni degli studenti** su diverse aree di possibile discriminazione, sugli effetti sul benessere percepito, sulla conoscenza dei servizi e delle iniziative di Sapienza per l'inclusione
- ✓ individuazione e intervento sulle **barriere architettoniche**
- ✓ promozione di un **linguaggio** e una **comunicazione** non ostile
- ✓ sensibilizzazione alla **cultura sorda**, promozione e diffusione della LIS all'interno di tutta la comunità dell'Ateneo
- ✓ creazione di un portale sull'inclusione e la diversità nel sito dell'Ateneo

105

Risorse in Sapienza per studenti Risorse di Ateneo Comitato unico di garanzia (CUG) Ateneo



Comitato unico di garanzia

<https://www.uniroma1.it/it/pagina/comitato-unico-di-garanzia>

106

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

4) Come rispondere a richieste di aiuto in termini di discriminazioni in funzione del genere, provenienza etnica, livello socio-economico, abilismo, ecc. 

Cos'è il Cug di Ateneo

Il Comitato unico di garanzia (Cug) è un organismo previsto dall'articolo 28 dello Statuto della Sapienza. Si occupa di:

Promuovere la cultura della parità e delle pari opportunità, di contrastare **ogni possibile forma** di violenza o discriminazione e di favorire il benessere organizzativo all'interno della comunità professionale dell'Ateneo, realizzando attività informative, convegni, incontri e rilevazioni tra il personale sui temi che gli sono propri.

Presidente:
Giuliana Scognamiglio - PO, Dipartimento di Scienze Giuridiche, Delegata per le pari opportunità

Link al piano triennale delle azioni positive (2021-2023):
https://www.uniroma1.it/sites/default/files/field_file_allegati/cug_pap_2021-2023_080421_all-cda.pdf

107

Risorse in Sapienza per studenti Risorse di Ateneo Consigliera di Fiducia



Consigliera di fiducia della Sapienza

Link video youtube per capire il suo ruolo e il suo ambito di intervento:
<https://www.youtube.com/watch?v=4G8d5qBBRY&list=PL3TE9EmQLJ3CbaShSdErFpMGEJnueE&index=1>

Link pagina consigliera di fiducia: <https://www.uniroma1.it/it/pagina/consigliera-di-fiducia-della-sapienza>

108

Risorse in Sapienza per studenti **Risorse di Ateneo**

Centro anti violenza (CAV) Sapienza

La Sapienza mette a disposizione un Centro anti violenza, promosso in collaborazione con DISCo Lazio

Cosa fa

servizi offerti, gratuiti, sono i seguenti:

- ✓ colloqui telefonici e preliminari per individuare i bisogni e le emergenze;
- ✓ sostegno psicologico individuale o in gruppi di mutuo aiuto, anche in collaborazione con le strutture ospedaliere e i servizi territoriali;
- ✓ supporto ai figli e alle figlie minori vittime di violenza assistita;
- ✓ orientamento al lavoro;
- ✓ orientamento all'autonomia;
- ✓ collegamenti con le case rifugio e altri centri anti violenza e con le istituzioni;
- ✓ percorso di uscita dalla violenza.

109

Risorse in Sapienza per studenti **Risorse di Ateneo**

Centro anti violenza (CAV) Sapienza



Per **mettersi in contatto** con il CAV Sapienza è possibile scrivere all'indirizzo mail cavsapienza@uniroma1.it oppure contattare il numero 366 5479783.

<https://www.uniroma1.it/it/pagina/centro-anti-violenza-alla-sapienza>

110

Risorse in Sapienza per studenti **Risorse di Ateneo**

Commissione per l'Orientamento e il Tutorato (CORET) e Tutor di Facoltà

Cos'è

E' deputata prioritariamente all'innovazione, al coordinamento e al monitoraggio delle attività di orientamento e tutorato

111

Risorse in Sapienza per studenti **Risorse di Ateneo**
Commissione per l'Orientamento e il Tutorato (CORET) e Tutor di Facoltà



<https://www.uniroma1.it/it/pagina/commissione-lorientamento-e-tutorato-coret-e-tutor-di-facolta>

112

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

- 1) Come interagire (uso del nome e pronomi) evitare microaggressioni;
- 2) Come scrivere mail, come modificare procedure e regolamenti, ecc.
- 3) Carriera Alias cos'è e cosa «dovreix» sapere . . .
- 4) Come rispondere a richieste di aiuto in termini di discriminazioni in funzione del genere, provenienza etnica, livello socio-economico, abilitato, ecc.
- 5) **Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere;**
- 6) Fare didattica e ricerca con qualche attenzione in più . . .



113

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

5) **Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere . . .**



<https://www.uniroma1.it/it/pagina/iga-identita-genero-e-affermazione>

114

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE .

5) Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere . . . 

Percorso Psicologico

IGA prevede un servizio di accoglienza, accompagnamento psicologico nel percorso di affermazione di genere e stesura della relazione psico-diagnostica finalizzata all'accesso ai servizi medici e legali. Il Servizio opera in accordo con le linee guida della World Professional Association for Transgender Health (WPATH) e si basa sul rispetto e l'autodeterminazione della persona, attraverso l'applicazione del consenso informato. Il servizio è composto da un team di persone esperte in ambito psicologico, psicoterapeutico e medico.

Tra le attività svolte rientrano:

- Colloqui psicologici (individuali, di coppia e familiari) finalizzati all'ascolto, sostegno e orientamento della persona TGD su aspetti legati all'identità di genere, alla sfera affettiva, relazionale, familiare e sociale.
- Accompagnamento psicologico e stesura della relazione psico-diagnostica finalizzata all'accesso ai servizi medici e legali.
- Informazione e accoglienza per l'attivazione della carriera alias in Sapienza.

Responsabilità scientifica
 Prof. Roberto Baiocco (roberto.baiocco@uniroma1.it) ES
 Prof.ssa Jessica Pistella (jessica.pistella@uniroma1.it) ES

Dove
 Il servizio clinico e di ricerca "6 come sei" si trova presso la Facoltà di Medicina e Psicologia della Sapienza Università di Roma, Via dei Marsi, 78, piano IV, stanza 423.

Come accedere
 L'accesso al servizio è consentito su prenotazione.
 Per info e contatti: saiocesai@uniroma1.it ES

115

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE .

5) Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere . . . 

Portale Salute e Benessere Sapienza

Servizio di Counselling Psicologico



<https://www.uniroma1.it/it/pagina/counselling-psicologico>

116

Risorse in Sapienza per studenti Risorse di Ateneo

Portale Salute e Benessere Sapienza

Servizio di Counselling Psicologico-STUDENTI

Cos'è

Il centro di Counselling Psicologico è un luogo dove poter incontrare delle figure competenti ed esperte con cui poter parlare delle difficoltà che si stanno incontrando.

Cosa fa

Attraverso l'offerta di **4 colloqui di consulenza psicologica gratuiti** seguiti da un incontro di follow up a tre mesi di distanza, è possibile usufruire di uno spazio di ascolto e riflessione sugli stati mentali ed emotivi propri e altrui allo scopo di riattivare le proprie risorse nel percorso di studi e di crescita personale

Contatti: centrocounselling.psicologico@uniroma1.it
 Città Universitaria Edificio CU002
 Piano terra, Piazzale Aldo Moro, 5

117

Risorse in Sapienza per studenti Risorse di Ateneo

Portale Salute e Benessere Sapienza

Servizio di Counselling Psicologico- PERSONALE



Servizio di Counselling psicologico per il Personale

Nell'ambito di una ristrutturazione dei Servizi di Counselling Psicologico forniti dall'Ateneo è stato attivato un Servizio per i docenti, per il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario (TAB) e per i collaboratori ed esperti linguistici (CEL). Il Servizio ha sul riferimento amministrativo la Dott.ssa Daniela Cavallo, è coordinato dal Prof. Vittorio Lingiardi.

Servizio di Counselling psicologico
 Coordinatore
 Prof. Vittorio Lingiardi

<https://www.uniroma1.it/it/pagina/servizio-di-counselling-psicologico-il-personale>

118

Risorse in Sapienza per studenti Risorse di Ateneo

Portale Salute e Benessere Sapienza

Servizio di Counselling Psicologico- PERSONALE

Cos'è

Nell'ambito di una ristrutturazione dei Servizi di Counselling Psicologico forniti dall'Ateneo è stato attivato un Servizio per i docenti, per il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario (TAB) e per i collaboratori ed esperti linguistici (CEL).

Cosa fa

- offrire, ai docenti e al personale TAB e CEL Sapienza che ne faranno richiesta, la **consulenza di professionisti e professioniste con cui poter affrontare le proprie difficoltà** personali o relazionali nei diversi ambiti della vita (nella sfera affettiva, della coppia o familiare, nelle relazioni sociali, incluse quelle lavorative).
- Il Servizio prevede **quattro colloqui di consulenza psicologica individuali e gratuiti** a cui fa seguito un quinto incontro di rivalutazione a distanza di un mese (follow-up). In casi specifici, quando se ne ravvisi l'utilità o la necessità, può essere offerto un secondo ciclo di consulenza (4+4 colloqui), con programmazione di successivi incontri di verifica

Coordinatore: Prof. Vittorio LINGIARDI
Segreteria di accoglienza: Dott.ssa Alessia RENZI

Contatti: sportellopsi.benessere@uniroma1.it
 Città Universitaria Edificio CU002

119

Risorse in Sapienza per studenti Risorse di Ateneo

Portale Salute e Benessere Sapienza

Servizi per disabilità e DSA: Tutti gli studenti della Sapienza, che abbiano una invalidità certificata pari o superiore al 66 per cento un disturbo specifico dell'apprendimento (DSA), hanno diritto ad alcuni servizi pensati per assicurare un percorso didattico paritetico e dignitoso, favorire l'accessibilità delle strutture e per impedire fenomeni di emarginazione

Cosa fa

Cura in particolare le attività relative a:

- Problematiche inerenti gli studenti con disabilità o con DSA;
- Informazioni inerenti a tutti i servizi offerti dalla Sapienza per gli studenti disabili e con DSA e supporto alla didattica;
- Istruttoria dei documenti da sottoporre all'esame della Commissione per le iniziative in favore degli studenti con disabilità;
- Tutorato specializzato;
- Orientamento in entrata e uscita.

120

Risorse in Sapienza per studenti **Risorse di Ateneo**

Portale Salute e Benessere Sapienza

Servizi per disabilità e DSA

Caposettore Fabio MOLLICONE
Staff Chiara MANDARA, Rosaria SANSONE, Assunta MARANO

Referenti per area:

- **Area Medicina e Professioni Sanitarie:** Prof. Deborah FRENCH Referente di Facoltà per gli Studenti con Disabilità e DSA
- **Area Psicologia, Pedagogia e Servizio Sociale:** Prof.ssa Annalisa TANZILLI Referente di Facoltà per gli Studenti con Disabilità e DSA

Contatti: referentidisabildsa.medepsi@uniroma1.it

121

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

- 1) Come interagire (uso del nome e pronomi) evitare microaggressioni;
- 2) Come scrivere mail, come modificare procedure e regolamenti, ecc.
- 3) Carriera Alias cos'è e cosa «dovrei» sapere . . .
- 4) Come rispondere a richieste di aiuto in termini di discriminazioni in funzione del genere, provenienza etnica, livello socio-economico, abilismo, ecc.
- 5) Risorse disponibili in Sapienza per promuovere il benessere;
- 6) **Fare didattica e ricerca con qualche attenzione in più . . .**



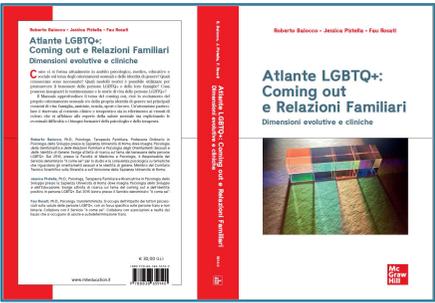
122

Non perdiamoci di vista !!!!!



123

Per approfondire alcuni dei temi trattati



Baiocco, R., Pistella, J., Rosati, F. (2023). *Atlante LGBTQ+ Coming Out e Relazioni Familiari. Dimensioni Evolutive e Cliniche*. Roma: McGraw Hill (320 pg.).

124

6 come sei: divulgazione scientifica



125

Grazie per l'attenzione

Roberto Baiocco e lo staff del «6 come sei»
<https://robertobaiocco.site.uniroma1.it>
 roberto.baiocco@uniroma1.it

Docente di:
 Psicologia della genitorialità e delle relazioni familiari
 Psicologia degli orientamenti sessuali e delle identità di genere



126

Bibliografia essenziale

Libri:

- ✓ Baiocco, R., Barone, L., Pistella, J. (2025). *Relazioni e Tipologie Familiari nel Ciclo di vita: Processi e Legami*. Milano: Il Mulino.
- ✓ Lingiardi, V., Speranza, A. M., Baiocco, R. (2025). *Famiglie e Procreazione Medicalmente Assistita*. Roma: Mimesis.
- ✓ Baiocco, R. (2019). *Rosa Azzurro, arcobaleno. Identità di genere e orientamento sessuale*. Roma: GEDI.
- ✓ Baiocco, R., Busacca, A., de Filippis, B. (2018). *Unioni civili e genitorialità: le nuove frontiere della giurisprudenza. Interesse del minore e genitorialità same sex*. Wolters Kluwer, Vicenza.
- ✓ Baiocco, R., Terriaca, C. (2019). *Quanta bellezza. Genitori di ragazze lesbiche e ragazzi gay si raccontano*. Roma: McGraw Hill.
- ✓ Lingiardi, V. (2016). *Citizen gay. Affetti e diritti*. Milano: il Saggiatore.

127

Bibliografia

Articoli in italiano:

- Baiocco, R., Ioverno, S. (2016). Omogenitorialità e benessere dei bambini e delle bambine: confusione dell'identità di genere o confusione dell'ideologia del gender? *Giornale Italiano di Psicologia*, 43, 85–88. doi: 10.1421/83620
- Baiocco, R., Salvati, M., Ioverno, S., Carone N., & Nappa M.R., Pistella, J. (2018). Identità Positiva in Persone Lesbiche, Gay e Bisessuali: Contributo alla Validazione Italiana della Lesbian, Gay, and Bisexual Positive Identity Measure (LGB-PIM). *Giornale Italiano di Psicologia*, 4, 953–976. doi: 10.1421/93010
- Baiocco, R., Santamaria, F., Ioverno, S., Petracca, C., Blondi, P., Laghi, F., Mazzoni, S. (2013). Famiglie Composte da Genitori Gay e Lesbiche e Famiglie composte da Genitori Eterosessuali: Benessere dei Bambini, Impegno nella Relazione e Soddisfazione Diadica. *Infanzia e Adolescenza*, 12, 99–112.
- Caricato, V., Pistella, J., Carone, N., Baiocco, R. (2020). Il benessere in un gruppo di adulti sordi: orientamento sessuale e percezione della sordità come disabilità. *Psicologia Sociale*, 15(1), 105-127.
- Petrucelli, I., Baiocco, R., Ioverno, S., Pistella, J., D'Urso, G. (2015). Famiglie possibili: uno studio sugli atteggiamenti verso la genitorialità di persone gay e lesbiche. *Giornale Italiano di Psicologia*, 4, 805–827. doi: 10.1421/791943
- Pistella, J., Baiocco, R. (2017). Atteggiamenti nei confronti di atleti gay, lesbiche e bisessuali che rivelano il proprio orientamento sessuale all'interno dei contesti sportivi. *La camera blu*, 17, 61–78.
- Rosati, F., Pistella, J., Ioverno, S., Baiocco, R. (2018, accettato). Variabili relazionali e benessere psicologico in persone anziane gay, lesbiche, bisessuali e transgender: una rassegna sistematica. *Giornale Italiano di Psicologia*, 3, 611–638. doi: 10.1421/92816.
- Viozzi, E., Tripodi, F., Nimbi, F.M., Baiocco, R., Simonelli, C. (2016). Atteggiamenti dei professionisti della salute sessuale verso il matrimonio e il parenting di persone lesbiche e gay. *Rivista di Sessuologia Clinica*, 1, 106-108.

128

Bibliografia. Narrativa, alcuni suggerimenti

- Eugenides, J. *Middlesex*, Mondadori, 2004
- Roy, A., *Il ministero della suprema felicità*, Guanda, 2017
- Sosa Villada, C., *Le cattive*, SUR edizioni, 2021
- Yao, X., *Ogni cosa è bellissima e io non ho paura* (graphic novel), Atlantide edizioni, 2020



129