

# LE IDENTITA' SESSUALI E IL LESSICO LGBT

Margherita Graglia

Psicologa e psicoterapeuta

Didatta FISS (Federazione Italiana Sessuologia Scientifica)

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

# Le componenti dell'identità sessuale

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

**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)

## Rapporto Istat (2012)\_ Rilevazione 2011

Considerando tutte le componenti dell'orientamento sessuale (attrazione, innamoramento, comportamento sessuale, definizione di sé) nel complesso si arriva ad una stima di circa 3 milioni di individui (6,7% della popolazione italiana)

Un milione di persone si è dichiarato omosessuale o bisessuale (pari al 2,4% della popolazione residente)

Il 15,6% non ha risposto al quesito, mentre il 5% ha scelto la modalità "altro", senza altra specificazione. I dati raccolti, quindi, **non possono essere considerati come indicativi della effettiva consistenza della popolazione omosessuale nel nostro Paese**

# 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.

# Chi cambia sesso

Fonte: SAIFIP - San Camillo - Forlanini **RE LE INCHIESTE**

Il SAIFIP (Servizio per l'adeguamento tra identità fisica e identità psichica) del S.Camillo - Forlanini di Roma si occupa degli aspetti psicologici, chirurgici e legali collegati al cambiamento di sesso. Ecco un bilancio di vent'anni di attività.

## 15

SONO LE PERSONE CHE **OGNI MESE** SI RIVOLGONO ALLO SPORTELLLO INFORMATIVO DEL SERVIZIO

DAL 1994 AL 2012

## 1044

GLI INTERVENTI CHIRURGICI DI "RIATTRIBUZIONE DI SESSO"

### IDENTIKIT

TITOLO DI STUDIO



**M - F**



**F - M**

CONDIZIONE ABITATIVA



**M - F**



**F - M**



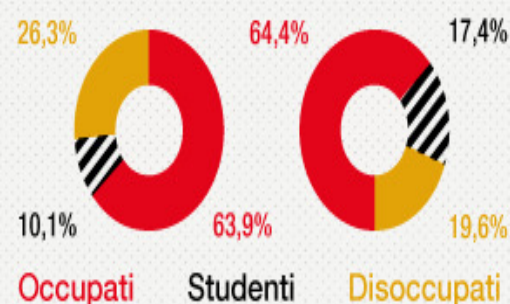
**M - F**



**F - M**

Università	10,1%	8,7%
Scuola Professionale	10,3%	9,1%
Media Superiore	35,8%	41,6%
Media Inferiore	37,1%	36,5%
Licenza Elementare	4%	1,4%

In famiglia	52,3%	55,3%
Partner	12,5%	15,9%
Da solo	21%	12,8%
Amici	6,4%	4,1%
Altro	6,9%	8,7%



**91%** SONO ITALIANI

**23%** HA EFFETTUATO ATTIVITA' DI PROSTITUZIONE

# 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](mailto: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](#)



AVVOCATURA PER I DIRITTI LGBT  
RETE LENFORD

Rappresentante legale: Antonio Rotelli  
Responsabili progetto: Alexander Schuster e  
Carlo D'Ippoliti

Avvocatura per i diritti LGBT  
Rete Lenford

Via Il Prato 66  
I-50123 Firenze

Tel. +39 055 5391681  
Fax. +39 055 5391681

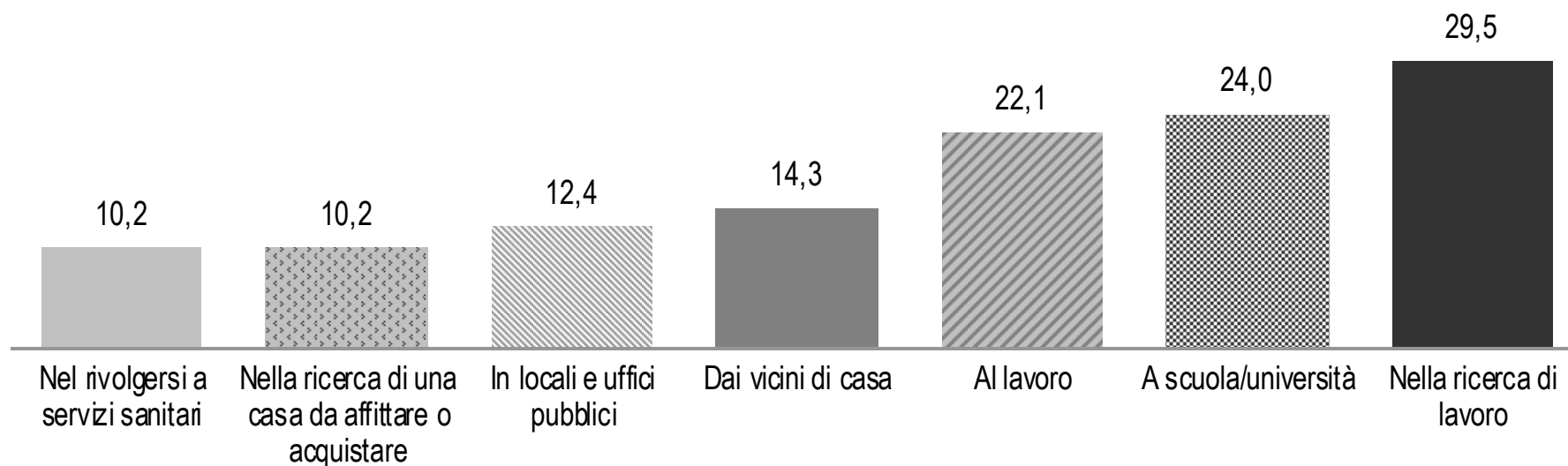
www.retelenford.it  
ricerca@retelenford.it

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





# Unexplored Dimensions of Discrimination in Europe: Religion, Homosexuality and Physical Appearance\*

Eleonora Patacchini<sup>†</sup>

Giuseppe Ragusa<sup>‡</sup>

Yves Zenou<sup>§</sup>

May 19, 2012

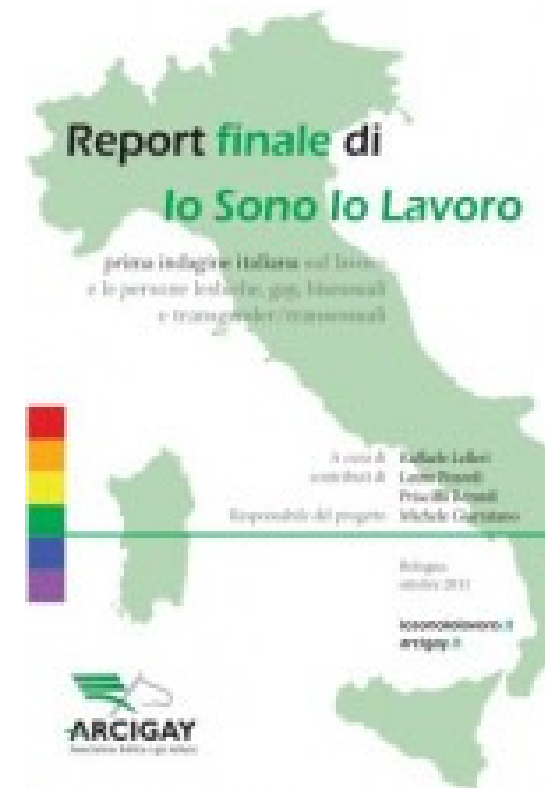
**La ricerca rileva che per un uomo  
gay dichiarato è il 30% più difficile  
trovare lavoro che per un uomo  
eterosessuale**

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

# Scelta professionale

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

- **12%** *“Ho scelto questo posto di lavoro perché sapevo che qui le persone LGB vengono trattate in modo equo e rispettoso”*
- **13%** *“Ho evitato di fare alcuni tipi di mestiere, anche se mi piacevano, perché sono LGB”*



(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

# “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

# Tutela delle vittime di discriminazione: chi se ne deve occupare?

	N.	% dei casi
Le leggi	1.054	61,1
Lo Stato	997	57,8
Datori di lavoro/capi/responsabili	290	16,8
Sindacato	265	15,4
Organismi specifici a tutela delle vittime	218	12,6
Associazioni LGBT	172	10,0
Colleghi/familiari	71	4,1
Mass-media	66	3,8
Nessuno, devono difendersi da sole	43	2,5
Forze dell'ordine	41	2,4
Amici/familiari	24	1,4
Avvocati	22	1,3
Altro	20	1,2
Associazioni non LGBT	18	1,0
Medici, psicologi	5	0,3

# 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

## *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

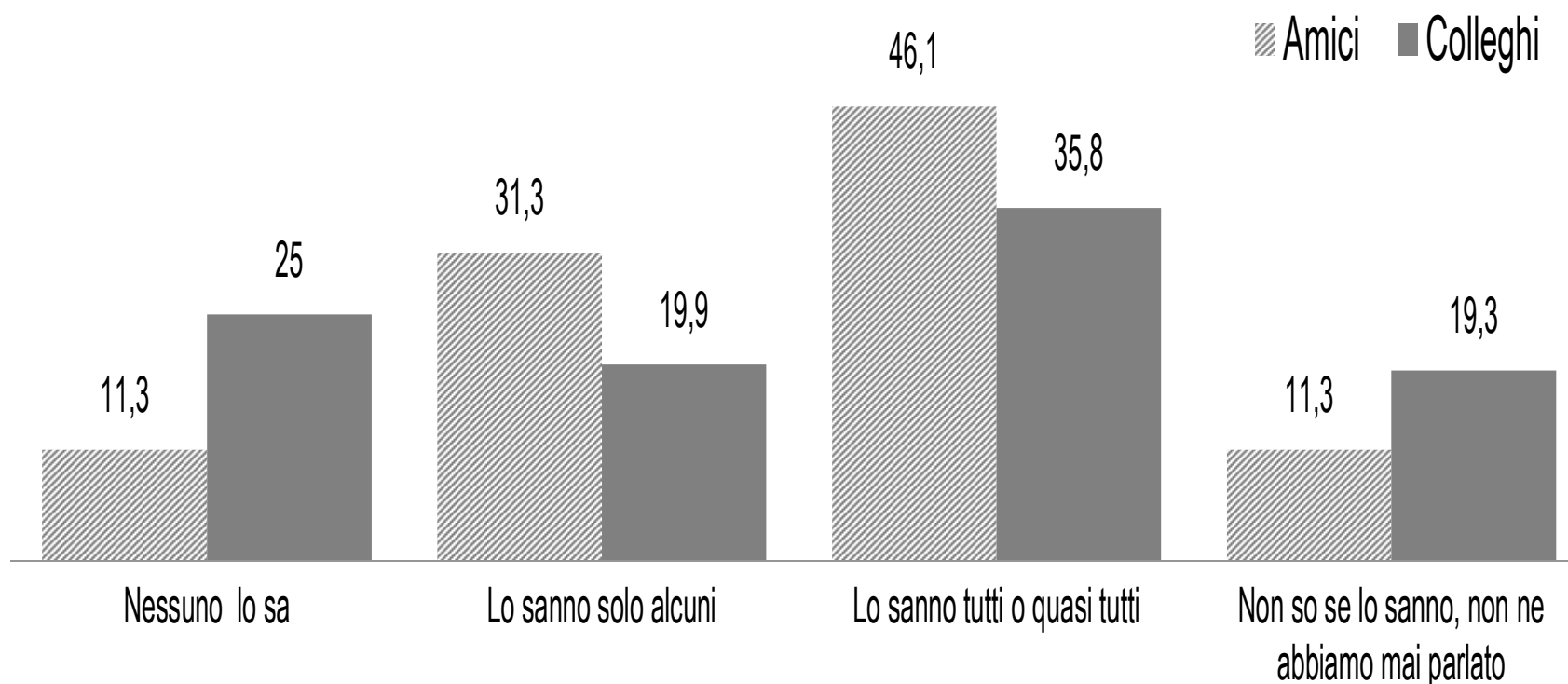
# Coming out

- **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

“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)

# 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.
- 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.