

LE IDENTITA' SESSUALI E IL LESSICO LGBT

Margherita Graglia

Psicologa e psicoterapeuta

Didatta FISS (Federazione Italiana Sessuologia Scientifica)

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 SPORTELLO 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



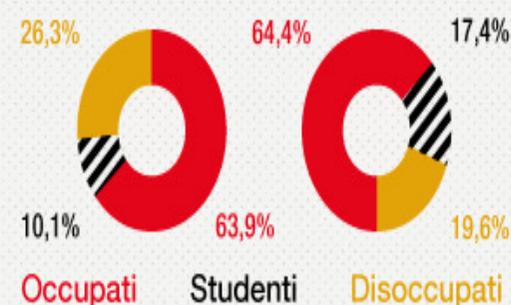
M - F



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



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

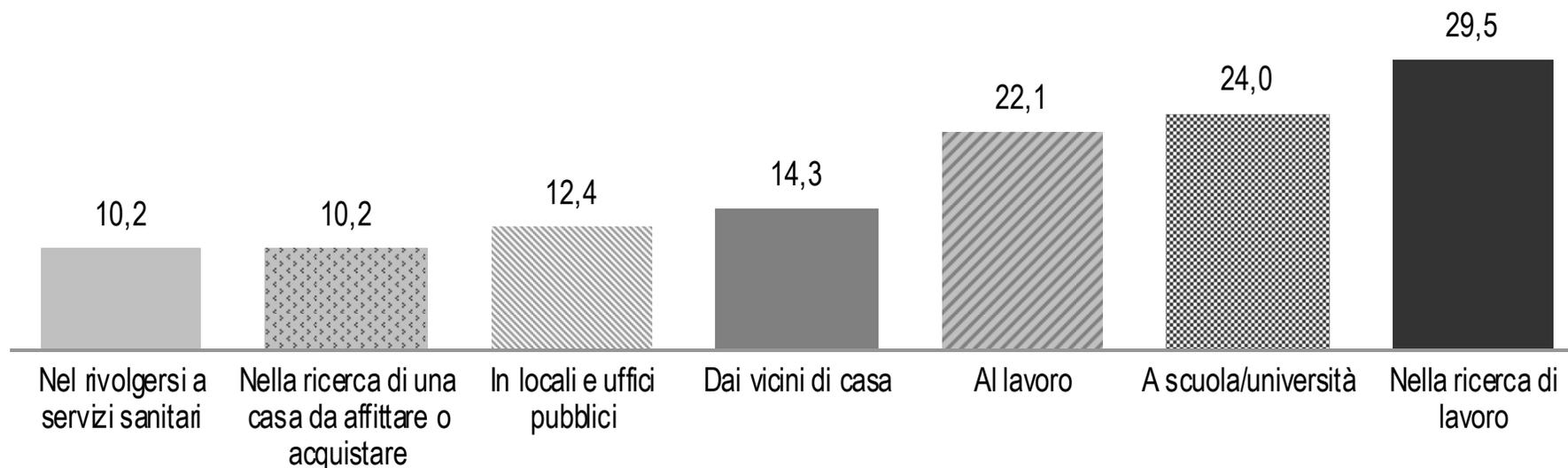
www.retelenford.it
ricerca@retelenford.it

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[†]

Giuseppe Ragusa[‡]

Yves Zenou[§]

May 19, 2012

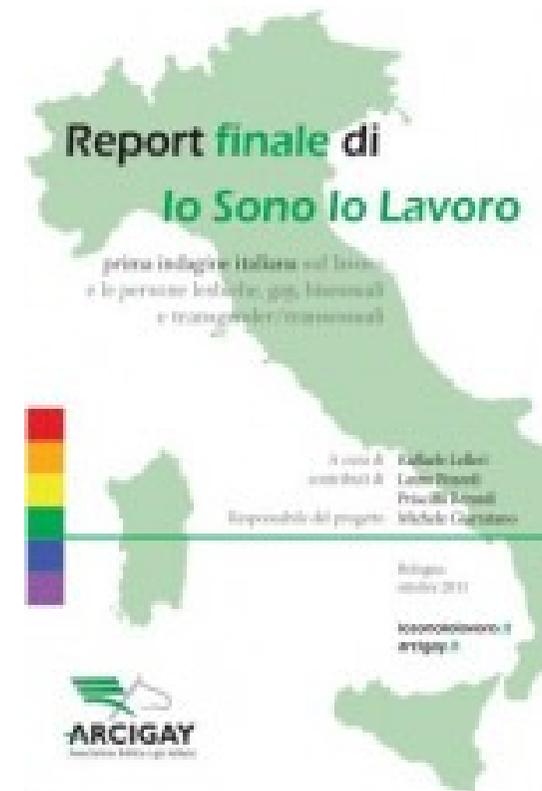
**La ricerca rileva che per un uomo
gay dichiarato è il 30% più difficile
trovare lavoro che per un uomo
eterosessuale**

graglia.margherita@gmail.com

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)

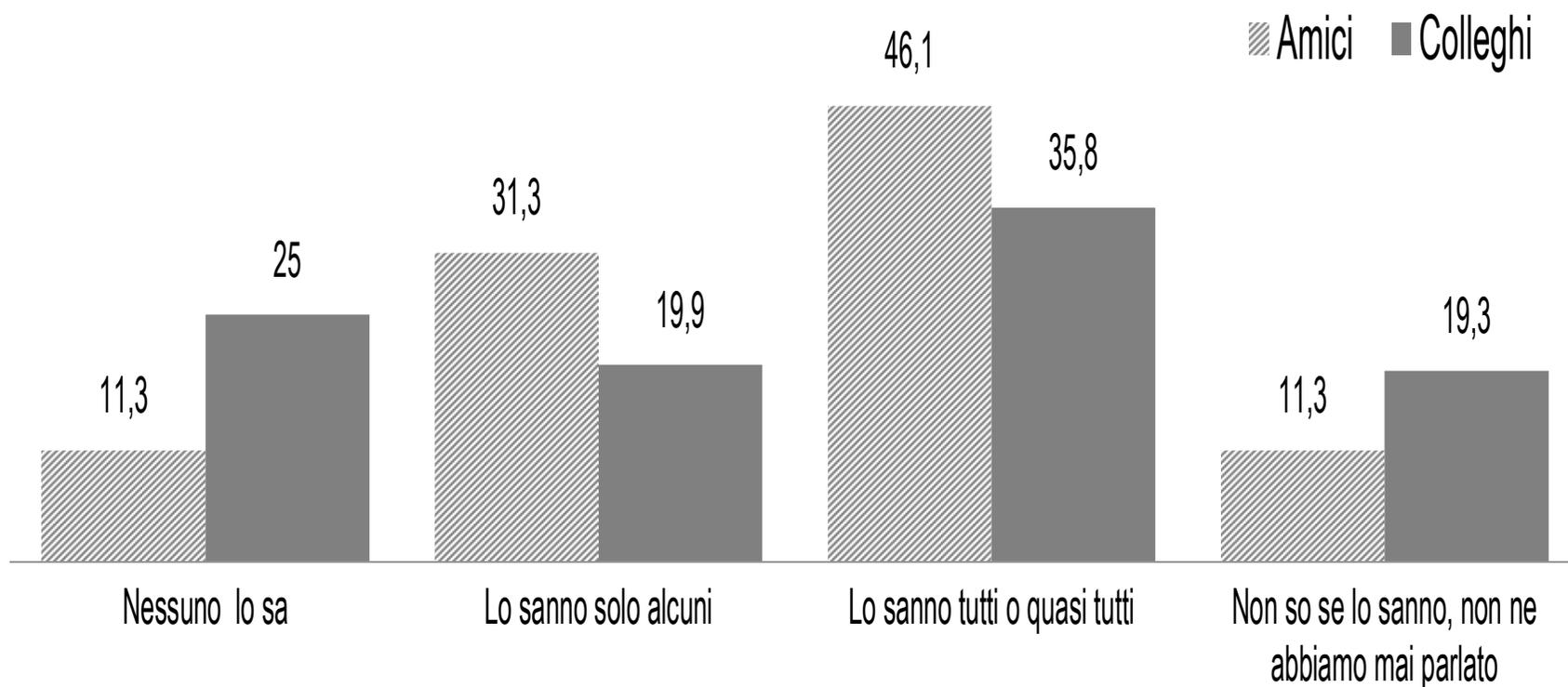
	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per niente d'accordo	Non so, non pertinente	TOT validi	(Mancanti)
Ci sono pregiudizi negativi nei confronti delle persone LGBT (segno -)	23,6	30,4	19,8	15,4	10,8	1.588	197
I lavoratori LGBT sono concretamente tutelati (+)	5,9	13,2	19,1	34,7	27,1	1.580	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.