



ORDINE
DEGLI PSICOLOGI
DELLA LOMBARDIA



GENERE, GENERI, VIOLENZA

VALORIZZARE LE DIFFERENZE E CONTRASTARE LE DISUGUAGLIANZE

A cura dell'Osservatorio Pari Opportunità e Generi - Ordine degli Psicologi della Lombardia



ORDINE
DEGLI PSICOLOGI
DELLA LOMBARDIA

corso Buenos Aires, 75 - 20124 MILANO

tel: +39 02 2222 6551

PEO: segreteria@opl.it

PEC: segreteria@pec.opl.it

sito: www.opl.it

La Presidente

Laura Parolin

A cura di:

Elisabetta Camussi

Coordinatrice Osservatorio e referente CPO

Claudio Baggini

Componente e referente Gruppo di Lavoro LGBTQI+

Anita Pirovano

Componente e referente Gruppo di Lavoro per il contrasto
a ogni forma di violenza contro le donne

Progetto grafico

Alessandra Riva

Opera curata da: Ordine degli Psicologi della Lombardia - 2024

Tutti i diritti riservati. Riproduzione in qualsiasi forma, memorizzazione o trascrizione con qualunque mezzo (elettronico, meccanico, in fotocopia, su disco o in altro modo, compresi cinema, radio, televisione) sono vietate senza autorizzazione scritta dell'editore.

Con l'espressione violenza di genere si indicano qui tutte quelle forme di violenza: da quella psicologica e fisica a quella sessuale ed economica, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, dallo stupro fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di donne discriminate per la ragione di essere donne.

E, più in generale, tutte le persone discriminate a causa del loro sesso, genere, orientamento sessuale e/o identità di genere.

INDICE

PREMESSA	6
INTRODUZIONE GENERALE	7
Comitato Pari Opportunità – Mappatura e Linee Guida Violenza di Genere	9
Violenza di genere e linee guida per la prevenzione: azioni e valutazioni di efficacia.	
La voce della letteratura	9
Linee guida e interventi per prevenire violenza di genere	9
Efficacia degli interventi	10
Il contesto italiano	11
Violenza di genere e femminicidi: i numeri (e perché non tornano)	12
Centri Antiviolenza ed etica	14
Introduzione normativa	17
Rilevazione e misurazione effettiva del contesto	19
Figure di riferimento per la prevenzione	20
Piani di prevenzione	20
Autrici e Bibliografia	22
GDL PER IL CONTRASTO A OGNI FORMA DI VIOLENZA CONTRO LE DONNE	25
Violenza contro le donne – Introduzione	25
Intimate Partner Violenze (IPV)	25
I dati del fenomeno	27
Victim Blaming	29
Riconoscimento precoce dell'IPV e interventi di prevenzione nella pratica psicologica	30
Cosa fare?	31
La prevenzione	31
I segnali della violenza	32
Autrici e Bibliografia	34

GDL LGBTQI+ INIZIATIVE VOLTE ALLA PREVENZIONE E AL CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLE DISCRIMINAZIONI VERSO LE PERSONE APPARTENENTI ALLA COMUNITÀ LGBTQIA+	35
L'impatto delle discriminazioni e della violenza sulla vita delle persone LGBTQIA+ - Introduzione	35
Premessa	37
Area Istituzionale	38
Area Sociale / Clinica	40
Area Scolastica / Universitaria	43
Area Lavoro / Organizzazioni	51
Conclusioni e Riflessioni	54
Autrici, autori e Bibliografia	59

PREMESSA

Nel 2024, l'Ordine degli Psicologi della Lombardia, riconoscendo la crescente necessità di promuovere l'equità di genere e le pari opportunità, ha istituito un Osservatorio dedicato a tali tematiche. Questo organo integra in modo sistematico e sinergico le attività del Comitato Pari Opportunità (CPO), del Gruppo di Lavoro (GdL) contro ogni forma di violenza verso le donne e del GdL LGBTQI+. La logica ispiratrice, in accordo con la letteratura nazionale e internazionale, è la prospettiva intersezionale.

Tale prospettiva riconosce che le esperienze di discriminazione e oppressione non si manifestano in modo isolato, ma sono il risultato di molteplici fattori sovrapposti come il genere, l'orientamento sessuale, la nazionalità e l'etnia, lo status socioeconomico. Questo approccio permette di affrontare le problematiche in modo più complesso e sfaccettato, riconoscendo che la lotta per l'uguaglianza e contro ogni forma di discriminazione deve tenere conto delle diverse identità e delle loro interazioni.

L'obiettivo principale dell'Osservatorio è quello di promuovere le pari opportunità e l'equità tra i generi come contrasto alle diverse forme di discriminazione, sia all'interno della nostra comunità professionale che tra le cittadine e i cittadini. In questo primo anno di lavoro, l'Osservatorio ha identificato la violenza di genere* come tema centrale, in risposta alla richiesta della comunità professionale di aggiornamento delle Linee Guida sul tema, al bisogno di conoscenza e competenza che esprimono altre figure professionali, ma anche in base alla constatazione dei drammatici fatti di cronaca.

Il volume che avrete il piacere di leggere vi consentirà di comprendere i legami tra pari opportunità, discriminazioni e violenza, evidenziando come questi fenomeni siano interconnessi e influenzati da molteplici fattori sovrapposti. Attraverso questa lente, il volume offre una comprensione più completa e sfumata delle dinamiche individuali e sociali di esclusione e violenza, fornendo al contempo un indirizzo rispetto alle *best practices* per affrontarle in maniera efficace e inclusiva. Nella consapevolezza della necessità di un operato professionale che deve investire la società tutta.

La Presidente

Laura Parolin

La Coordinatrice dell'Osservatorio Pari Opportunità e generi

Elisabetta Camussi

INTRODUZIONE GENERALE

Nel periodo storico nel quale viviamo, come noto, risulta necessario promuovere equità di genere e pari opportunità – in tutti i contesti di vita. Nel corso degli ultimi anni, infatti, il Comitato Pari Opportunità ha avviato una sistematica sinergia con le attività del Gruppo di Lavoro contro ogni forma di violenza verso le donne, nonché un confronto con il Gruppo di Lavoro LGBTQI+. Come esplicitato nelle premesse, a inizio 2024, è stato istituito l'Osservatorio Pari Opportunità e Generi, che svolge la funzione di organismo in grado di favorire la crescita di competenze e la loro applicazione professionale, per divenire un punto di riferimento per l'interlocuzione sulle specifiche tematiche a livello cittadino e regionale – valorizzando così il ruolo della psicologia nella promozione del cambiamento sociale.

Partendo da queste condivise premesse, l'Osservatorio ha dunque realizzato, nel corso di questi mesi, un lavoro congiunto che raccoglie, con una accurata mappatura, quanto esistente sul tema violenza di genere* (Linee Guida precedenti, Report e Ricerche, dati, letteratura scientifica, progetti nazionali e locali attuati etc.) e quanto di pertinente il tema già prodotto nel corso delle precedenti annualità dal CPO e dai GdL – in ottica di valorizzazione delle differenze e contrasto delle disuguaglianze.

Di seguito viene, quindi, presentato il lavoro svolto dal Comitato Pari Opportunità, dal GdL per il contrasto a ogni forma di violenza contro le donne e dal GdL LGBTQI+; lavoro che mette chiaramente a tema l'importanza di lavorare sui temi pari opportunità, violenza di genere, violenza contro le donne, discriminazioni di genere e generi nei diversi contesti di vita, discriminazioni basate su orientamento sessuale e identità di genere – in termini di prevenzione e contrasto. Dalla complessità delle tematiche trattate si evince che quanto prodotto sia un lavoro *ongoing*, una mappatura con riflessioni e indicazioni da cui poter partire per ulteriori approfondimenti e direzioni di lavoro – con l'obiettivo di aumentare e promuovere consapevolezza e competenze, favorire l'adozione di un approccio intersezionale alle tematiche di genere e per l'identificazione di strumenti e *best practises*.

Elisabetta Camussi , Claudio Baggini , Anita Pirovano

** Con l'espressione violenza di genere si indicano qui tutte quelle forme di violenza: da quella psicologica e fisica a quella sessuale ed economica, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, dallo stupro fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di donne discriminate per la ragione di essere donne. E, più in generale, tutte le persone discriminate a causa del loro sesso, genere, orientamento sessuale e/o identità di genere.*

Autrici e autori:

COMITATO PARI OPPORTUNITA':

Elisabetta Camussi - Referente
Chiara Annovazzi - Componente
Barbara Bertani - Componente
Cristina Vacchini - Componente

GRUPPO DI LAVORO LGBTQI+:

Claudio Baggini - Referente
Paolo Antonelli - Componente
Cristina Vacchini - Componente

**GRUPPO DI LAVORO PER IL CONTRASTO
A OGNI FORMA DI VIOLENZA CONTRO LE DONNE:**

Anita Pirovano - Referente
Mitia Rendiniello - Componente
Francesca Salvini - Componente

VIOLENZA DI GENERE E LINEE GUIDA PER LA PREVENZIONE: AZIONI E VALUTAZIONI DI EFFICACIA. LA VOCE DELLA LETTERATURA.

LINEE GUIDA E INTERVENTI PER PREVENIRE VIOLENZA DI GENERE

Le disuguaglianze di genere continuano a persistere in vari contesti della vita personale e professionale di tutti e tutte. In particolare, la violenza di genere costituisce una grave violazione dei diritti umani radicata nella disuguaglianza di genere, nell'abuso di potere e in comportamenti discriminatori (Damann, Siow, & Tavits, 2023). Per far fronte al perdurare di queste violenze, risulta fondamentale implementare azioni, pratiche e interventi con l'obiettivo di promuovere uguaglianza di genere. Se a livello internazionale, una serie di accordi sui diritti umani richiede agli Stati di adottare misure per eliminare la violenza di genere contro le donne (Potter, Morris, Hegarty, García-Moreno, & Feder, 2021), spesso emerge come manchino standard globali di pratiche per guidare gli sforzi di costruzione e attuazione di queste azioni che, come conseguenza, indeboliscono l'implementazione di queste stesse azioni (Raftery, Howard, Palmer & Hossain, 2022).

A supporto di questo aspetto potrebbe giungere la ricerca nazionale e internazionale fornendo strumenti, indicazioni e studi di efficacia rispetto agli interventi da costruire.

Complessivamente, secondo la letteratura, i programmi dovrebbero, quindi, mirare a promuovere l'empowerment delle donne e del contesto, oltre a favorire il riconoscimento delle varie forme di violenza (primo step) e al contrasto di quest'ultimo (secondo step) (Reshi, & Sudha, 2023). Gli interventi dovrebbero mirare a prevenire le diverse tipologia di violenza di genere (fisica, psicologica, sessuale, economica, ecc.), rendendo le persone – uomini e donne – più consapevoli di questi fenomeni, con l'obiettivo di promuovere scelte personali, economiche e lavorative più consapevoli e mirate all'indipendenza e alla realizzazione personale e professionale di sé (Rughobur-Seetah, Hosanoo, & Balla Soupramanien, 2023).

Nel dettaglio, facendo riferimento alla letteratura internazionale, come primo aspetto da curare per quanto riguarda la prevenzione della violenza di genere emerge la promozione delle pari opportunità per l'uguaglianza di genere (Hervías Parejo, & Radulović, 2023). Gli studi, infatti, evidenziano come le disuguaglianze di genere e le discriminazioni aumentano il rischio di violenza da parte degli uomini contro le donne e inibiscono la capacità delle vittime di cercare protezione, aiuto e supporto. Tra questi interventi rientrano le politiche sociali per l'uguaglianza di genere, i temi di conciliazione, il congedo parentale, la gestione degli aspetti legati alla cura e la parità di accesso ai beni e ai servizi della società (Bustelo, 2004).

Allo stesso tempo, dalla letteratura, risulta necessario implementare attività di formazione e orientamento per lo sviluppo delle risorse personali per favorire la costruzione nei/nelle giovani e negli/nelle adulti/e di una progettualità consapevole, realistica e meno soggetta agli stereotipi di genere, specialmente per quei fenomeni legittimati dalla tradizionale e stereotipata divisione dei ruoli di genere, secondo cui le donne sono dedite alla sfera privata e gli uomini detengono il

potere in quella pubblica (Vaccaro & Camba-Kelsay, 2016). Un secondo aspetto, infatti, su cui investire riguarda le azioni di formazione, educazione e lo sviluppo di programmi scolastici che, da un lato possano affrontare il tema delle norme e degli atteggiamenti di genere prima che diventino profondamente radicate nei bambini, nelle bambine o nei giovani, dall'altro possono portare consapevolezza rispetto a cosa possa essere considerato comportamento discriminatorio o violento (Villardón-Gallego, García-Cid, Estévez, & García-Carrión, 2023). Un esempio di interventi in questo ambito sono quelli che riguardano azioni per rafforzare la posizione economica delle donne, attraverso programmi di microfinanza. Alcuni dei programmi di microfinanza presenti in letteratura tendono, inoltre, a incorporare al proprio interno sessioni educative e laboratori di sviluppo delle competenze per riconoscere maggiormente l'impatto degli stereotipi e degli atteggiamenti di genere (Lamichhane, 2020). Altri esempi possono riguardare interventi per migliorare la comunicazione nelle relazioni o incoraggiare una più ampia partecipazione – da parte sia di uomini sia di donne – nelle proprie comunità. Infine, altre azioni formative hanno l'obiettivo finale di creare alleanze, poiché anche gli uomini diventino partner attivi per il contrasto alla violenza di genere. (Barker, Ricardo, & Nascimento, 2007).

Un ulteriore aspetto riguarda gli interventi sui e con i media, così che possano veicolare messaggi per promuovere la parità di genere. Le azioni di sensibilizzazione pubblica e altri interventi erogati tramite televisione, radio, giornali, internet e altri mass media risultano essere centrali per modificare l'atteggiamento nei confronti delle norme di genere e dei comportamenti violenti (Fairbairn, 2020). Esempi di strategia di comunicazione di massa sono serie televisive/online, talk show, seminari di formazione online e pagine online, anche su social-network. Dalle ricerche, infatti, emerge come la dimensione online sembra avere un ruolo significativo per favorire partecipazione, discussione e riflessione tra donne e uomini: il web può infatti offrire nuovi strumenti collettivi di networking, contenitori interattivi, implementando anche reti sul territorio e promuovendo strategie comunicative e partecipative (D'Ambrosi, 2017).

EFFICACIA DEGLI INTERVENTI

Per decenni, quindi, la promozione dell'uguaglianza di genere è stata una parte fondamentale della prevenzione della violenza di genere. Ciò ha incluso interventi per diventare più consapevoli circa le credenze stereotipiche e le norme culturali da cui si sviluppano le disuguaglianze. Nel fronteggiare queste disuguaglianze, le azioni sopra elencate hanno cercato di coinvolgere tutti i settori della società.

Nonostante la lunga storia e l'elevata visibilità di tali misure, tuttavia, poche sono state soggette a valutazione scientifica circa la propria efficacia, il proprio impatto e la propria affidabilità.

Diversi studi non disponevano di gruppi di controllo a fini comparativi e non misuravano gli effettivi cambiamenti nei livelli di violenza nei confronti delle donne (World Health Organization, 2009). A questo si aggiunge che alcune evidenze, come quelle che emergono dall'efficacia della costruzione di gruppi tra pari per aumentare la consapevolezza circa la violenza di genere e il ruolo degli stereotipi, spesso non sembrano essere state dimostrate in modo coerente e senza considerare impatti e valutazioni a medio o lungo termine (Whitaker, Baker, & Arias, 2007). Diversi studi, inoltre, seppur riportino promettenti risultati circa il far cambiare gli atteggiamenti nei confronti delle norme e visioni di genere stereotipiche, fanno però riferimento – nella sezione

“limiti della ricerca” – alla richiesta di avere valutazioni più rigorose (sia qualitative sia quantitative) e facilitatori maggiormente formati.

Anche per quanto concerne le campagne mediatiche emergono alcuni limiti circa lo studio dell'impatto di queste azioni. Complessivamente, le ricerche mostrano che gli interventi mediatici di maggior successo sono quelli che iniziano con la comprensione del comportamento del pubblico e il coinvolgimento dei suoi membri nello sviluppo dell'intervento (Harvey, Garcia-Moreno, & Butchart, 2007). Dall'altro lato, però, spesso i vari disegni degli studi non sono stati in grado di stabilire se vi fossero impatti sui comportamenti reali. Infatti, anche per quelle azioni che si sono dimostrate efficaci, ad esempio, nell'incrementare la consapevolezza circa la violenza di genere da parte del partner o nell'influenzare gli atteggiamenti nei confronti delle norme di genere, si evidenziano limiti sull'effettivo impatto che queste azioni abbiano, in particolare circa il fatto che le persone di riducano effettivamente il comportamento violento, questo poiché è difficile misurare i potenziali cambiamenti nei livelli di violenza associati agli interventi mediatici (Wekerle, Wolfe 1999; Guedes, 2004; Usdin, Scheepers, Goldstein, & Japhet, 2005; Kohlen, Mertens, & Boehm, 2020).

Riassumendo, diversi risultati suggeriscono che sono necessarie ulteriori ricerche per determinare gli approcci migliori per lo sviluppo di interventi, azioni, buone pratiche, strategie di alfabetizzazione mediatica e presentazioni prosociali sui media per ridurre l'impatto di violenza di genere, discriminazioni e visioni stereotipiche tradizionali.

IL CONTESTO ITALIANO

Come precedentemente declinato, prevenire la violenza vuol dire combattere le sue radici culturali e le sue cause. Per questo sono essenziali le strategie mirate all'educazione, alla sensibilizzazione, al riconoscimento e alla realizzazione delle pari opportunità in ogni ambito della vita pubblica e privata. L'obiettivo è lavorare per combattere le discriminazioni e gli stereotipi legati ai ruoli di genere e al sessismo, che producono le condizioni contestuali favorevoli alla perpetuazione della violenza maschile contro le donne. Se da un lato, il contesto italiano non mostra un numero elevato di ricerche e studi, specialmente in ambito psicologico, che indicano linee guida efficaci – la cui efficacia sia stata scientificamente e statisticamente testata – emergono però indicazioni circa alcune azioni di prevenzione sostenute da diversi enti e istituzioni.

Ad esempio, il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (2017 – 2020) attraverso il Quadro Strategico Nazionale e in linea con quanto emerso precedentemente ha sottolineato l'esigenza di:

1. aumentare il livello di consapevolezza circa le cause e le conseguenze della violenza di genere, in particolare circa le radici strutturali, stereotipiche e tradizionali di queste;
2. formare maggiormente il personale della scuola su come intercettare, prevenire e gestire situazioni di violenza, compresa la violenza assistita;
3. favorire parità tra i sessi e generi a scuola, supportando il superamento dei ruoli e degli stereotipi di genere, anche attraverso la revisione della didattica e dei libri di testo;
4. costruire momenti di formazione per coloro che operano nel settore pubblico e in quello

del privato sociale, in particolare su come far emergere, intercettare, prendere in carico e gestire al meglio i casi di violenza di genere;

5. sviluppare percorsi di rieducazione degli uomini autori di violenza e di reati relativi alla violenza maschile contro le donne;
6. sensibilizzare i mass media sull'influenza della comunicazione e della pubblicità su temi quali sessismo, norme di genere, stereotipi di genere e circa gli effetti che questi hanno sulla violenza di genere.

VIOLENZA DI GENERE E FEMMINICIDI: I NUMERI (E PERCHÉ NON TORNANO)

In linea con quanto sopra descritto, enti ed istituzioni forniscono indicazioni circa azioni di prevenzione e contrasto inerenti ai fenomeni di violenza di genere nei molteplici contesti di vita.

L'art. 11 della Convenzione di Istanbul, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013 n. 77, impegna gli Stati *"ad adottare misure legislative o di altro tipo per raccogliere a intervalli regolari i dati statistici disaggregati pertinenti su questioni relative a qualsiasi forma di violenza e alle sue cause che rientra nel campo di applicazione della Convenzione medesima, a sostenere la ricerca e realizzare indagini in merito"*. Anche la CEDAW ha chiesto agli Stati Membri già nel 1989 di riportare i dati statistici sull'incidenza di ogni tipo di violenza contro le donne.

Nonostante questo, l'ultima indagine ISTAT sulla violenza di genere è stata pubblicata nel 2019 (e si riferisce ai dati raccolti nei 5 anni precedenti), e per quanto riguarda i femminicidi in Italia i numeri annuali risultano diversi a seconda della fonte da cui provengono (ad esempio Ministero degli Interni, Osservatori etc.).

Eppure, definire e misurare un fenomeno è essenziale per prevenirlo, come per intervenire su di esso o prenderne in carico i protagonisti. E spetta anche a psicologhe e psicologi interrogarsi sulle ragioni di questa difficoltà, e sulle resistenze che probabilmente cela. Va infatti sottolineato che, se per la violenza di genere nel suo complesso la necessità di costruire buoni indicatori ha dato origine nel 2006 alla prima delle indagini ISTAT, per quanto riguarda i femminicidi la quantificazione, che sembrerebbe una questione di più rapida risoluzione, continua ad essere un problema. In primo luogo, perché il calcolo dei femminicidi rientra nel più complesso calcolo degli omicidi, e trova una specificazione nella relazione tra l'autore di reato e la vittima (partner, parenti, sconosciuti etc.). In questo modo, attraverso la Banca dati istituita dalla Direzione Centrale della Polizia Criminale nel 2002, è possibile ad esempio sapere che, mentre negli ultimi 20 anni il numero di uomini uccisi si è praticamente dimezzato, quello delle donne è rimasto invariato. Con la necessaria specificazione che, mentre la prevalenza di omicidi di uomini avviene in contesto criminale ad opera di persone non legate da vincoli familiari, più dell'80% di omicidi di donne accadono nel contesto familiare ad opera di partner o parenti. E per ragioni che non attengono al contesto criminale ma all'esistenza di relazioni (d'amore, d'affetto) che non prevedrebbero la violenza o la morte. Per questa caratteristica si definiscono femminicidi e non soltanto omicidi: si tratta di donne uccise in quanto donne, a causa del loro genere di appartenenza, in un contesto culturale che non promuove l'equità tra i generi e non riconosce alle donne il diritto alla libera espressione di sé (anche, ad esempio, attraverso l'interruzione di una relazione). E che ci sia una specificità di cui tenere conto lo dimostra anche l'alta incidenza dei suicidi in coincidenza del rea-

to tra gli autori di femminicidio, comportamento non frequente negli altri casi di omicidio. Non casualmente, accanto ai dati sui femminicidi provenienti da fonti istituzionali, esistono poi i cosiddetti *counter data*, ossia i dati raccolti dal basso: si trovano sui portali di quotidiani nazionali (La Repubblica, Il Corriere della Sera etc.) e di associazioni (cfr. “Non una di meno”) che oltre a contare in modo estensivo i femminicidi lavorano per “fare memoria”, ossia dare un volto e raccontare le storie delle vittime e quando possibile aggiornare sulle vicende giudiziarie inerenti i responsabili dei femminicidi (la tipologia e durata delle condanne, le attenuanti, i risarcimenti, le vicende degli orfani di femminicidio, le eventuali recidive etc.). Tutte dimensioni che rimandano sistematicamente alle radici culturali della violenza di genere.

Da questa difficoltà ad avere una misura corretta del fenomeno, sistematica ed aggiornata, derivano importanti conseguenze anche nella percezione sociale, che comprendono sia la sottovalutazione che la sopravvalutazione della frequenza degli episodi di violenza di genere e dei femminicidi, nonché le emozioni correlate (dall’empatia, all’allarmismo, alla “normalizzazione”). A questo si aggiunge l’impossibilità di effettuare comparazioni corrette sia in prospettiva longitudinale (ad esempio tra un anno e l’altro), che rispetto alla misurazione di questo fenomeno nel confronto con altre realtà nazionali. La legislazione dei singoli Stati norma, infatti, se nel calcolo dei femminicidi debbano rientrare, o meno, anche gli omicidi ad opera di conoscenti e datori di lavoro, dando così origine a numeri diversi e non comparabili. Ed anche gli indicatori per misurare la violenza di genere non sono trasversali alle diverse Nazioni.

È però nota a livello internazionale la relazione tra gli indicatori di pari opportunità tra i generi e l’incidenza della violenza di genere e dei correlati femminicidi nei singoli Paesi, seppure siano pochissimi gli Stati che nel mondo garantiscono le pari opportunità: basti ricordare che secondo il Report “Gender Social Norms” a livello globale solo il 27% degli intervistati – campione bilanciato per genere – crede che le donne dovrebbero avere gli stessi diritti degli uomini (ONU, 2023). Tra coloro che arretrano, invece che progredire, rispetto al raggiungimento delle pari opportunità tra i generi vi è l’Italia, che è al numero 110 su 146 paesi rispetto al Global Gender Gap Index (World Economic Forum, 2023), ultima tra i Paesi europei. Ai primi posti della graduatoria sull’equità tra i generi si trovano, al contrario, i Paesi del Nord Europa rispetto ai quali viene però spesso fatto notare che non abbiano comunque risolto il problema della violenza di genere e dei femminicidi. La risposta a questa obiezione, che viene formulata unicamente in riferimento ai dati e/o alle percentuali, chiede che la frequenza degli episodi venga adeguatamente contestualizzata tenendo conto di un insieme di aspetti. Tra questi:

1. Come sono stati quantificati i femminicidi che si pretende di comparare?
2. Il confronto riguarda anche la misurazione del tempo di permanenza delle donne nella situazione di violenza? Sono noti i dati su quanti episodi di violenza di genere vengono denunciati, e quanti di questi non terminano con un epilogo tragico?

Va a questo proposito ricordato che la violenza di genere ha profonde radici culturali, il cui mutamento, necessario ed ineludibile, non può avvenire in modo sostanziale con le tempistiche che desidereremmo. La contemporaneità mostra infatti un perdurare delle asimmetrie tra i generi

rispetto alle quali il Nord Europa, con i risultati di parità raggiunti negli ultimi 50 anni costituisce l'eccezione. Ma nemmeno questo tipo di esperienza di relazione tra i generi, impostata sul riconoscimento della parità dei diritti e delle opportunità può rendere i singoli immuni da dinamiche psicosociali inerenti i ruoli di genere tradizionali e la dimensione del potere e del controllo, anche per la pervasività che queste dinamiche continuano ad avere nel resto del mondo.

A questo si aggiunge la resistenza, consapevole o meno e trasversale ai diversi Paesi, all'implementazione di pratiche per favorire le pari opportunità sia da parte di coloro che occupano ruoli dirigenziali (Cortis et al, 2022; Adeniyi et al, 2024) sia da parte dei giovani uomini, che vivono l'affermazione dei diritti delle donne come una minaccia ed una riduzione delle loro possibilità (Off et al, 2022).

In conclusione, potremmo dire che seppur "abbiamo imparato a contare da poco", la necessità di disporre di dati affidabili e comparabili risulta fondamentale anche per psicologhe e psicologi: solo da questo tipo di informazione possono infatti derivare una conoscenza adeguata del fenomeno nelle sue componenti individuali e sociali, la conseguente progettazione di interventi ai vari livelli nonché la misurazione dell'efficacia e degli impatti.

CENTRI ANTIVIOLENZA ED ETICA

Come noto, e come si evince dai paragrafi precedenti, la violenza contro le donne, non solo ha dimensioni epidemiche, ma è anche una delle forme più gravi e diffuse per i costi sociali e le conseguenze che comporta da un punto di vista materiale e della salute. Risulta, dunque, sempre più necessario far riferimento ad azioni di prevenzione e contrasto su questi fenomeni, a partire dai centri che si occupano quotidianamente di questi aspetti – come i Centri antiviolenza.

Il quadro normativo imprescindibile per lo svolgimento corretto dell'attività interne ai Centri antiviolenza (CAV), ha radici antiche, partendo dai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, passando per la Convenzione ONU per i Diritti dell'Infanzia e dell'adolescenza (CRC), adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989, e ratificata nel nostro Paese il 27 maggio 1991 con la Legge n. 176, alla Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), ratificata il 10 giugno 1985, sino ad arrivare alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza sulle donne e contro la violenza domestica (Istanbul, 2011) ratificata dall'Italia con la legge n.77/2013 che prevede che gli Stati aderenti predispongano "servizi specializzati di supporto immediato, nel breve e lungo periodo, per ogni vittima di un qualsiasi atto di violenza che rientra nel campo di applicazione" della Convenzione.

Grazie a questo impianto normativo, si è creata quella congiuntura che conforma il Sistema Nazionale di Protezione dei Diritti, che ha trovato nella fattispecie dei Centri antiviolenza la sua espressione nell'intesa Stato, Regioni e Province Autonome siglata nel 2014 che riconosce al CAV il ruolo di fulcro della rete territoriale per la presa in carico delle vittime di violenza e alle Case rifugio (CR) quella di proteggere le donne e i loro figli al fine di salvaguardarne l'incolumità fisica e psichica.

La mission dei Centri antiviolenza (CAV) è, dunque, quella di accogliere le donne che hanno subito violenza e di attivare degli interventi per affiancarle nel loro percorso di uscita dalla violenza.

Nello specifico, l'Intesa Stato-Regioni del 2014, all'articolo 1, definisce i CAV *"strutture in cui sono accolte - a titolo gratuito - le donne di tutte le età ed i loro figli minorenni, le quali hanno subito violenza o che si trovano esposte alla minaccia di ogni forma di violenza, indipendentemente dal luogo di residenza"*.

È utile ricordare che il CAV deve garantire i servizi minimi a titolo gratuito quali: Ascolto; Accoglienza; Assistenza psicologica, intesa come supporto psicologico individuale o tramite gruppi; Assistenza legale; Supporto ai minori vittime di violenza assistita; Orientamento al lavoro; Orientamento all'autonomia abitativa attraverso convenzioni e protocolli con enti locali e altre agenzie come stabilito dall'art. n. 4 dell'Intesa Stato - Regioni.

È proprio in relazione alle attività svolte dai CAV che, questi servizi, sono inevitabilmente e continuamente soggetti a una serie di sfide etiche. In questa logica nasce questo documento che evidenzia quali principi e articoli del Codice Deontologico sono estremamente importanti per una psicologa o uno psicologo che opera in questi Centri.

Seppure la raccolta dei dati relativa ai percorsi delle donne seguite venga ritenuta importante da tutti i CAV, è importante sottolineare che, trattandosi di informazioni sensibili e molto personali, sia necessario innanzitutto rispettare l'anonimato e la privacy delle donne, in accordo ai principi metodologici che guidano le pratiche dei Centri stessi. Una particolare rilevanza si riferisce al mantenere la riservatezza che rappresenta una preoccupazione primaria per garantire la sicurezza e la privacy delle donne e gli operatori si trovano a dover mantenere un equilibrio tra riservatezza e obblighi di segnalazione obbligatoria, in particolare nei casi che potrebbero rappresentare un pericolo imminente. Come ci richiama l'art. 11 CD (Codice Deontologico) la psicologa e lo psicologo deve attenersi strettamente al segreto professionale non rivelando notizie, fatti o informazioni apprese in ragione del rapporto professionale con l'utente, né informare circa le prestazioni professionali programmate o effettuate. È importante tenere presente come l'operatore deve sempre sostenere le donne madri nei percorsi di tutela rispetto alla violenza subite e/o assistita dai/dalle propri/e figli/e facendo particolare attenzione a contrastare ogni forma di discriminazione e violenza nei confronti dei/delle minori.

È bene ricordare che la violenza di genere non fa distinzioni fra paesi, culture, religioni, lingue, livelli socioeconomici, titoli di studio ed età. Colpisce donne di tutto il mondo, di tutte le etnie, estrazioni sociali, livello di istruzione, religione ed è per questo importante tenere presente la dignità delle persone garantendo pari opportunità contro ogni tipo di discriminazione e senza distinzione alcuna. Un principio del Codice Deontologico richiama, infatti, l'importanza di promuovere la libertà, l'autonomia e il benessere psicologico della persona nel rispetto della soggettività di ciascun individuo. Principio richiamato dall'art. 4 CD che sollecita psicologhe e psicologi a riconoscere *"le differenze individuali, di genere e culturali, promuovendo inclusività, rispettando opinioni e credenze e astenendosi dall'imporre il proprio sistema di valori"*. In questo articolo viene, dunque, sottolineato il rispetto dell'integrità personale intesa come il rispetto per i diritti umani, della giustizia sociale, della dignità e dell'integrità fisica e psichica.

Avere attenzione per l'utente con cui si opera significa anche considerare le indicazioni dell'art. 24 CD che sottolinea che l'acquisizione del consenso informato è un atto di specifica ed esclusiva responsabilità della psicologa e dello psicologo e deve essere acquisito nei modi e con gli stru-

menti più consoni al contesto e alle condizioni della persona. Informare la persona interessata in modo comprensibile, completo e aggiornato sulla finalità e sulla modalità dell'intervento, sui benefici e sugli eventuali rischi, rimane un aspetto fondamentale anche in questo contesto in cui la costruzione di una relazione di fiducia è un prerequisito essenziale rispetto alla riuscita della presa in carico della donna.

Ecco che gli operatori di questi Centri sono richiamati all'onestà, alla lealtà e alla correttezza per evitare di incorrere in qualsiasi situazione che possa generare un conflitto di interessi, sia esso reale o potenziale. Se un collaboratore dovesse trovarsi in una situazione che potrebbe determinare un conflitto di interessi, deve sempre tutelare il destinatario della sua prestazione. Psicologhe e psicologi devono anche tenere presente che per la delicatezza degli interventi attuati con questi utenti, nel caso di collaborazione con altre figure professionali parimenti tenute al segreto, la psicologa e lo psicologo, previo consenso della persona destinataria della prestazione, possono condividere soltanto le informazioni strettamente necessarie in relazione al tipo di collaborazione come ci sottolinea l'art. 15 CD.

Un aspetto da sottolineare per gli operatori che lavorano in questo ambito, è il livello di competenza che è loro richiesto. Competenza valorizzata anche nell' art. 3 dell'Intesa Stato-Regioni in cui ben si delinea che per essere un CAV la struttura deve avvalersi esclusivamente di personale femminile adeguatamente formato sul tema della violenza di genere, essere dotato di un'equipe qualificata che può rispondere con competenza e disponibilità alle richieste di sostegno delle donne in situazione di violenza. Competenza intesa, dunque, come la necessità di possedere da parte dell'operatore di un bagaglio di conoscenze teoriche acquisite all'Università e attivamente integrate e aggiornate, sia da una specifica e adeguata formazione scientifica, sia da un costante training e un'attiva esperienza professionale. Una formazione che sia sottoposta a un continuo aggiornamento scientifico e metodologico. È infatti l'art. 5 CD che ci ricorda che la psicologa e lo psicologo *"sono tenuti a mantenere un livello adeguato di preparazione e aggiornamento professionale, con particolare riguardo ai settori nei quali operano"* in modo da non impiegare *"metodologie delle quali non siano in grado di indicare le fonti e riferimenti scientifici e non suscitare nella persona cliente e/o utente aspettative infondate"*. La conoscenza delle Convenzioni ratificate dall'Italia e dei protocolli opzionali ratificati dovrebbero, dunque, rappresentare un prerequisito per chiunque si avvicini ed operi in questi contesti. Infatti, sebbene in molti CAV convivano figure professionali a fianco di personale volontario, spesso prime socie e fondatrici dei Centri, è necessario evidenziare che la qualifica formativa rimane comunque essenziale, seppure il fatto di essere una figura professionale non paia sempre costituire un prerequisito necessario in tutti i CAV anche alla luce delle scarse risorse con cui i Centri devono fare i conti.

È bene sottolineare che i CAV si rivolgono a comunità diverse e devono essere sempre sensibili alle esigenze e alle prospettive di individui provenienti da contesti differenti richiedendo una formazione continua e un impegno costante per l'inclusività. La formazione delle operatrici non solo è un elemento di arricchimento esclusivamente "interno" al CAV, ma diventa anche un elemento propulsivo per nuove esperienze di lotta alla violenza all'interno delle comunità. È l'art. 34 CD che ci ricorda che la psicologa e lo psicologo si impegnano a *"contribuire allo sviluppo delle discipline psicologiche e a comunicare i progressi delle loro conoscenze e delle loro tecniche alla*

comunità professionale, anche al fine di favorirne la diffusione per scopi di benessere umano e sociale”.

A tutti coloro che operano nei CAV si chiede, dunque, di lavorare al massimo livello di onestà morale e comportamentale agendo sempre nel superiore interesse dei propri utenti e contribuendo alla costruzione di un luogo di lavoro armonioso basato sullo spirito di gruppo, sul rispetto reciproco e sulla comprensione. La dimensione multidisciplinare del loro intervento, che li rende “luoghi aperti”, in relazione con il territorio e con le persone che lo abitano è fondamentale per la costruzione delle reti necessarie a creare i percorsi dedicati di superamento della violenza per le donne che chiedono aiuto in relazione con tutti i presidi che possono intercettare situazioni violente e offrire dei servizi: dalle scuole ai servizi sociali, agli ospedali, alle forze dell’ordine. In questa logica è bene riprendere l’art. 33 CD che ricorda l’importanza della colleganza in cui psicologhe e gli psicologi devono ispirarsi al principio del rispetto reciproco, della lealtà e della colleganza tenendo presente che, nell’ambito della loro attività, gli operatori devono appoggiare e sostenere le colleghe e i colleghi (Art. 36 C.D.) per favorire la costruzione di quella rete particolarmente utile in queste tipologie di intervento. E bene ricordare che il rischio di burnout tra il personale è una preoccupazione costante: affrontare storie traumatiche e fornire supporto può mettere a dura prova il benessere dei professionisti. I CAV devono, dunque, dare priorità alle strategie di auto-cura e implementare linee guida etiche per mitigare il burnout e mantenere l’efficacia dei loro servizi.

In conclusione, il sistema antiviolenza rappresenta un universo complesso, diversificato ed eterogeneo, abitato da attori che a diverso titolo operano all’interno del CAV e delle CR. Esso appare caratterizzato da metodologie di intervento strutturate: attori che si caratterizzano, spesso, per la capacità di adottare un approccio di genere nelle loro pratiche quotidiane, nonché una metodologia d’intervento competente basata sulla personalizzazione dei percorsi e il protagonismo delle donne, come auspicato a livello internazionale ma, nonostante le molte esperienze virtuose, è bene tenere presente che si potrebbero evidenziare alcune criticità legata alla complessità e alla frammentazione economica, giuridica e normativa delle politiche in essere. Da questo nasce l’importanza di progettare Linee guida che, pur mantenendo la peculiarità dei singoli Centri, possano attivare una serie di azioni condivise volte ad accompagnare e supportare i Centri nell’accompagnamento della donna nel percorso di fuoriuscita dalla violenza e favorirne l’autonomia.

INTRODUZIONE NORMATIVA

In linea con quanto sopra presentato e riportato, risulta importante procedere con uno specifico riferimento al tema delle violenze in relazione agli ambienti lavorativi. Infatti, nel contesto lavorativo attuale, nonostante i cambiamenti e le innovazioni degli ultimi 30 anni, continuano a permanere ingiustizie e disuguaglianze che rappresentano una minaccia per il raggiungimento del lavoro dignitoso e dell’inclusione lavorativa. Il perdurare di tali fenomeni contribuisce ad un significativo aumento di rischi psicosociali ed episodi di violenze, tra cui quelle di genere. (Balducci & Fraccaroli, 2019).

Il dialogo tra le parti sociali ha prodotto due accordi europei recepiti in Italia: l’accordo sullo stress lavoro-correlato (2004, adottato nel 2008) e quello sulle molestie e violenza sul lavoro

(2007, adottato nel 2016). Questi accordi organizzano i “rischi psicosociali” in due aree principali, descrivendo il problema e fornendo linee guida per la prevenzione e gestione.

L'accordo sullo stress lavoro-correlato è stato integrato nel D.Lgs 81/08 e applicato in tutte le aziende attraverso le “Indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro” del 2010, e monitorato dal Centro Nazionale per la prevenzione e il Controllo delle Malattie.

L'accordo sulle molestie e violenza, invece, è stato recepito con ritardo e in modo parziale, risultando principalmente in una dichiarazione di intenti senza procedure specifiche. Questo accordo individua la gestione delle molestie e violenze in modo unico, senza differenziare la natura specifica delle stesse (fisica, psicologica, sessuale), e richiede consapevolezza, formazione, ascolto, assistenza, supporto e punizione dei colpevoli.

La legge 4 del 2021 ratifica la Convenzione OIL n. 190, ampliando il concetto di violenza/molestie e integrandolo con lo stress lavoro-correlato, ponendo enfasi sulla dignità dei lavoratori e sulla necessità di misure preventive e correttive.

La legge 113 del 2020 protegge i professionisti sanitari e sociosanitari da episodi di violenza o minaccia fisica, promuovendo misure preventive specifiche.

La norma ISO 45003:2021 fornisce linee guida per la gestione dei rischi psicosociali, includendo la violenza sul lavoro, le molestie, il bullismo e la vittimizzazione. La prevenzione delle molestie e violenze rappresenta un'opportunità di crescita culturale e organizzativa per le aziende, richiedendo un'attenzione particolare alla valutazione e riduzione delle cause dei rischi psicosociali, aumentando le competenze dei dirigenti e affiancando l'azienda nella gestione dei singoli casi.

Rilevazione e misurazione effettiva del contesto

La normativa richiede sia prevenzione che contrasto per le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro. È necessario un sistema di misurazione del fenomeno che indichi azioni specifiche per contenerlo. Una metodologia economica ed efficace per valutare questi rischi può aiutare le aziende ad andare oltre il semplice adempimento burocratico.

È utile integrare nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato (ex art. 28 D.Lgs. 81/2008) un elemento di controllo basato su più indicatori. Ad esempio, la Lista di Controllo dell'INAIL (2017) può essere utilizzata per valutare il rischio stress lavoro-correlato, sommando i punteggi assegnati a vari indicatori. Questa lista è applicabile a chi ha già effettuato la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, a chi l'ha fatta da più di 3 anni o a chi non l'ha mai effettuata.

Il punteggio totale può variare da 0 a 8, dove un valore pari a zero indica l'assenza di rischio. Un punteggio superiore a zero si riscontra in aziende con personale esposto ad aggressioni esterne, anche se dotate di un codice etico e protocolli di gestione degli eventi prevaricatori. In questi casi, è consigliato attuare approfondimenti specifici e utilizzare strumenti di audit per coinvolgere i lavoratori e individuare misure correttive integrative.

Con questo metodo, le aziende sono portate a:

- Adottare un codice etico e di comportamento da consegnare a ciascun lavoratore, con procedure di verifica della consegna;
- Nominare un referente che informa il datore di lavoro sulle azioni preventive e di contrasto necessarie;

- Gestire i comportamenti molesti/violenti in conformità al codice etico e di comportamento, che dovrebbe includere sanzioni e procedure di contrasto;
- Promuovere azioni di miglioramento organizzativo nella prevenzione delle molestie e violenze.

Questa metodologia aiuta a creare un ambiente di lavoro più sicuro e rispettoso, migliorando la gestione dei rischi psicosociali.

Figure di riferimento per la prevenzione

Nell'ambito della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, uno strumento cruciale è il processo di Valutazione dei Rischi, culminante nella sottoscrizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Questo documento permette al datore di lavoro di identificare azioni di prevenzione e protezione, pianificarne l'attuazione, migliorare la salute dei lavoratori e controllare costantemente le misure adottate.

Diversi attori sono coinvolti in questo processo:

1. Datore di Lavoro:

Responsabile della salute e sicurezza dei lavoratori, deve promuovere un percorso di crescita culturale e prevenzione, adottando codici etici/comportamentali e prendendo posizione attiva contro molestie e violenze.

2. Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP):

Collabora con il datore di lavoro per la sicurezza e identifica i fattori di rischio psicosociale, suggerendo modalità di valutazione e gestione del rischio.

3. Medico Competente:

Sorveglia i problemi di salute correlati al lavoro e rileva condizioni di rischio e disagio, fungendo da referente per interventi su molestie e violenze.

4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):

Riporta i problemi di salute e sicurezza, vigila sulle misure di sicurezza e rappresenta i lavoratori, aiutando a intercettare disagi e indirizzare le misure di aiuto.

5. Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA):

Coinvolte nella stesura del codice aziendale per molestie e violenza, supportano la gestione di procedimenti e sanzioni disciplinari.

6. Lavoratori:

Essenziali nel mantenere un ambiente di lavoro sano, devono acquisire e rispettare valori di rispetto e tolleranza, contribuendo alla riduzione dei rischi.

7. Direttore del Personale:

Gestisce e monitora informazioni sui lavoratori, rilevando eventuali situazioni preoccupanti e facilitando l'intercettazione di casi di malessere.

8. Comitato Unico di Garanzia (CUG):

Nelle pubbliche amministrazioni, promuove pari opportunità, work-life balance e benessere, consulta su progetti di riorganizzazione e verifica interventi di non discriminazione.

Le aziende stanno attivando sempre più Sportelli di Ascolto per identificare bisogni e malesseri dei lavoratori, gestire situazioni di stress, disagio psicologico e contrastare molestie/violenza sul lavoro. Questi sportelli forniscono un contributo prezioso nella mappatura delle molestie e violenze aziendali.

Piani di prevenzione

Le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro sono parte dei rischi psicosociali e sono favorite e facilitate dalla scarsa attenzione alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché dai contesti ambientali e sociali, che possono causare danni psicologici, sociali o fisici. Le misure di prevenzione per la gestione dello stress lavoro-correlato migliorano il contesto organizzativo, ambientale e sociale, e devono essere integrate con ulteriori interventi per prevenire molestie e violenze, sia a livello collettivo che individuale.

Interventi correttivi di tipo organizzativo

1. Monitoraggio della distribuzione dei compiti:

introduzione di monitoraggi annuali sulla distribuzione dei compiti, ruoli e inquadramento in azienda, in un'ottica di pari opportunità per prevenire discriminazioni basate su genere, età, provenienza e contratti.

2. Codice etico e di comportamento:

adozione di un codice etico e/o di condotta per contrastare molestie, violenze e disagio. Il datore di lavoro deve formalizzare i comportamenti non accettabili e le procedure per contrastarli. L'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 2007 fornisce un criterio minimo di applicazione.

3. Sistemi di segnalazione anonimi:

introduzione di sistemi di segnalazione aziendali anonimi per comportamenti prevaricatori o illeciti, permettendo di gestire condizioni conflittuali e ripristinare comportamenti adeguati.

4. Valutazione dei dirigenti:

inserimento di indicatori sulla corretta gestione del personale nei sistemi di valutazione dei dirigenti e premiando il ruolo realmente esercitato. La mancata attenzione può favorire condizioni di disagio e comportamenti molesti o violenti, creando un ambiente di lavoro instabile.

5. Applicazione del codice etico:

diffusione e applicazione del codice etico o di comportamento attraverso un sistema per la gestione dei casi di disagio. Tutti i lavoratori devono poter riferirsi a una persona di fiducia competente, interna o esterna all'azienda, incaricata di ascoltare, sostenere la richiesta d'aiuto e favorire il ripristino della migliore condizione lavorativa possibile.

Queste misure contribuiscono a creare un ambiente di lavoro più sicuro e rispettoso, migliorando la gestione dei rischi psicosociali e prevenendo molestie e violenze.

Interventi correttivi per la comunicazione

La direzione aziendale deve creare un sistema informativo che coinvolga tutti i lavoratori per prevenire molestie e violenze sul luogo di lavoro. Ciò richiede una campagna di comunicazione che diffonda definizioni, procedure di segnalazione e referenti interni, concordata con rappresentanze sindacali e figure della prevenzione. Gli obiettivi aziendali devono essere chiaramente comunicati per costruire un senso di appartenenza e comprendere meglio le scelte aziendali. I dirigenti devono assicurarsi che i lavoratori abbiano compreso la comunicazione tramite incontri e verifiche.

Interventi correttivi di tipo formativo

Gli interventi formativi sono rivolti a dirigenti e lavoratori per migliorare la consapevolezza e comprensione delle molestie e violenze. La formazione deve includere il riconoscimento dei segnali, l'interruzione della progressione e la prevenzione dei rischi. Un esempio è la Raccomandazione n. 8 del Ministero della Salute (novembre 2007), che enfatizza la formazione per riconoscere espressioni verbali e gesti violenti. È importante costruire percorsi di apprendimento per sviluppare il ruolo dei dirigenti e preposti nella gestione del personale e nella prevenzione di molestie e violenze.

Interventi correttivi di tipo tecnico

Le azioni correttive tecniche riguardano le condizioni ambientali che possono favorire molestie e violenze. Tali azioni possono includere:

- Installazione e manutenzione di impianti di allarme e dispositivi di sicurezza in luoghi ad alto rischio;
- Disponibilità di un sistema di pronto intervento in caso di allarme;
- Stanze sicure per utenti critici;
- Ambienti di attesa confortevoli e con minimi fattori stressogeni;
- Sistemi di illuminazione adeguati sia all'interno che all'esterno della struttura.

Autrici:

COMITATO PARI OPPORTUNITA'

Elisabetta Camussi – Referente

Chiara Annovazzi – Componente

Barbara Bertani – Componente

Cristina Vacchini – Componente

BIBLIOGRAFIA

- Adeniyi, I. S., Al Hamad, N. M., Adewusi, O. E., Unachukwu, C. C., Osawaru, B., Onyebuchi, C. N., ... & David, I. O. (2024). Gender equality in the workplace: A comparative review of USA and African Practices. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(2), 763-772.
- Balducci, C., & Fraccaroli, F. (2019). Stress lavoro-correlato: Questioni aperte e direzioni future. *Giornale italiano di psicologia*, 46(1-2), 39-66.
- Barker, G., Ricardo, C., & Nascimento, M. (2007). Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions. Accesso 24.06.24
- Bertani B., *La ricerca tra etica e deontologia*. In Giampietro M., Iannello Psicologia della personalità, Pearson, 2022 ISBN 978-8891932075
- Bertani B., *Lo psicologo penitenziario tra i compiti tecnici e valori. Le questioni deontologiche del lavoro psicologico in ambito penitenziario*. In: Saita E., Sorge A., Psicologia penitenziaria, Vita e Pensiero, 2022 Codice ISBN 9788834352168
- Bustelo, M. (2004). The evaluation of gender policies in Spain. *Los libros de la Catarata*, Madrid
- Calvi E., Gullotta G, *Il codice deontologico degli psicologi. Commentato articolo per articolo*, Giuffrè, 1999.
- Cantor, J., & Wilson, B. J. (2003). Media and violence: Intervention strategies for reducing aggression. *Media Psychology*, 5(4), 363-403.
- Cortis, N., Foley, M., & Williamson, S. (2022). Change agents or defending the status quo? How senior leaders frame workplace gender equality. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 205-221

- D'Ambrosi, L., & Polci, V. (2017). Social media and gender-based violence: Memory, Reflection, Action. *Comunicazioni Sociali*, 2, 334-343.
- Damann, T. J., Siow, J., & Tavits, M. (2023). Persistence of gender biases in Europe. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(12), e2213266120.
- Fairbairn, J. (2020). Before# MeToo: Violence against women social media work, bystander intervention, and social change. *Societies*, 10(3), 51.
- Gender-Based Violence Area of Responsibility Localization Task Team. (2019) *Gender-based violence (GBV) localization: humanitarian transformation or maintaining the status quo? A global study on GBV localization through country-level GBV sub-clusters* <https://careevaluations.org/wp-content/uploads/GBV-Localization-Mapping-Study-Full-Report-FINAL.pdf>. Accesso 24.06.24

- Guedes A. (2004) Addressing gender-based violence from the reproductive health/HIV sector: a literature review and analysis. *Report commissioned by USAID Interagency Gender Working Group (IGWG)*. Washington, DC, POPTECH project.
- Harvey, A., Garcia-Moreno, C., & Butchart, A. (2007). Primary prevention of intimate partner violence and sexual violence: Background paper for WHO expert meeting May 2-3, 2007. Geneva: *World Health Organization, Department of Violence and Injury Prevention and Disability*, 2.
- Hervías Parejo, V., & Radulović, B. (2023). Public Policies on Gender Equality. In *Gender-Competent Legal Education* (pp. 405-428). Cham: Springer International Publishing.
- Kohnen, A. M., Mertens, G. E., & Boehm, S. M. (2020). Can Middle Schoolers Learn to Read the Web Like Experts? Possibilities and Limits of a Strategy-Based Intervention. *Journal of Media Literacy Education*, 12(2), 64-79.
- Lamichhane, B. D. (2020). Microfinance for women empowerment: A review of best practices. *Interdisciplinary journal of management and social sciences*, 1(1), 13-25.
- Ministero dell'Interno Italiano (2017), Piano strategico nazionale contro la violenza maschile sulle donne 2017-2020.
- Off, Gefjon & Charron, Nicholas & Alexander, Amy. (2022). Who perceives women's rights as threatening to men and boys? Explaining modern sexism among young men in Europe. *Frontiers in Political Science*. 4. 10.3389/fpos.2022.909811
- Parmentola C., Leardini E., *Il manuale deontologico degli psicologi. Tra le parti e nella parte*, Psiconline, 2020
- Parolin L., Bertani B, Valadé S., *Etica e di deontologia professionale in ambito psicologico-clinico*, In: Verrocchio M.C., *Manuale di psicologia clinica*, Piccin, 2023
- Potter, L. C., Morris, R., Hegarty, K., García-Moreno, C., & Feder, G. (2021). Categories and health impacts of intimate partner violence in the World Health Organization multi-country study on women's health and domestic violence. *International journal of epidemiology*, 50(2), 652-662.
- Raftery, P., Howard, N., Palmer, J., & Hossain, M. (2022). Gender-based violence (GBV) coordination in humanitarian and public health emergencies: a scoping review. *Conflict and health*, 16(1), 37.
- Reshi, I. A., & Sudha, T. (2023). Economic empowerment of women: A review of current research. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(2), 601-605.
- Rughoobur-Seetah, S., Hosanoo, Z., & Balla Soupramanien, L. D. (2023). Financial independence of women—the impact of social factors on women empowerment in small island developing states (SIDS). *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2383-2408.
- Usdin, S., Scheepers, E., Goldstein, S., & Japhet, G. (2005). Achieving social change on gender-based violence: a report on the impact evaluation of Soul City's fourth series. *Social science & medicine*, 61(11), 2434-2445.
- Vaccaro, A., & Camba-Kelsay, M. J. (2016). *Centering women of color in academic counterspaces: A critical race analysis of teaching, learning, and classroom dynamics*. Rowman & Littlefield.
- Villardón-Gallego, L., García-Cid, A., Estévez, A., & García-Carrión, R. (2023). Early educational interventions to prevent gender-based violence: a systematic review. In *Healthcare* (Vol. 11, No.

1, p. 142). MDPI.

-Wekerle C, Wolfe DA. Dating violence in mid-adolescence: theory, significance and emerging prevention initiatives. *Clinical Psychology Review*, 1999, 19:435-456.

-Whitaker, D. J., Baker, C. K., & Arias, I. (2007). Interventions to prevent intimate partner violence. In *Handbook of injury and violence prevention* (pp. 203-221). Boston, MA: Springer US.

-World Health Organization. (2009). *Promoting gender equality to prevent violence against women*.

VIOLENZA CONTRO LE DONNE – INTRODUZIONE

La CEDAW (Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di violenza contro le donne) è stata adottata nel 1979 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, è entrata in vigore il 3 settembre 1981 ed è stata ratificata dall'Italia (Legge 132, 10 luglio 1985).

All'articolo 1 definisce la violenza contro le donne come *“ogni atto di violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica per le donne, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà”*.

Per violenza contro le donne intendiamo qualsivoglia agito violento subito dalle donne per l'unica ragione di essere donne. Può assumere forme molto diverse e in numerose circostanze tra loro concatenate: da quella psicologica e fisica a quella sessuale ed economica, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, dal revenge porn, lo sfruttamento della prostituzione, le pratiche tradizionali dannose come le mutilazioni genitali femminili, i matrimoni forzati, naturalmente lo stupro fino al femminicidio.

La violenza spesso si caratterizza come un'escalation di comportamenti, spesso reiterati per lungo tempo dentro una spirale oppressiva e da cui è difficile uscire, anche quando dal punto di vista teorico e formale sarebbe possibile.

L'Assemblea Generale delle Nazioni Unite (1993) riconosce e ricomprende tra gli agiti violenti *“anche le minacce di tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia che si verifichi nella vita pubblica o privata”*. In particolare, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite riconosce che questa violenza è *“una manifestazione delle relazioni di potere storicamente diseguali tra uomini e donne, che ha condotto alla dominazione e alla discriminazione delle donne da parte degli uomini ed ha impedito il pieno avanzamento delle donne”*.

INTIMATE PARTNER VIOLENCE (IPV)

L'Intimate Partner Violence (IPV) è tra le diverse forme di violenza sulle donne quella più diffusa e circoscrive l'agito violento all'interno di un determinato tipo di relazione. Per IPV si intendono *“molteplici forme di maltrattamento che sono agite all'interno di relazioni di prossimità affettivamente significative, siano esse in corso o terminate”* (Stewart et al., 2021).

Si tratta dunque di comportamenti che includono aggressioni fisiche, coercizioni sessuali, abusi psicologici, attacchi verbali, agiti di controllo, atti persecutori, limitazioni finanziarie (...) che vengono attuati da un partner, un ex partner, una persona con cui si è avviata una frequentazione, un amico, un familiare. Il fatto che le violenze siano attuate da una persona con cui si ha una certa connessione emotiva, e spesso con cui si sono condivisi un investimento affettivo stabile ed una progettualità familiare, circoscrive l'IPV all'interno del concetto di *“violenza da fiducia”*, che rende conto delle dinamiche e delle conseguenze che derivano da queste relazioni violente. Una delle caratteristiche distintive dell'IPV è, per esempio, che non si presenta in modo occasionale o sporadico: nella maggioranza dei casi questo si declina nella co-presenza di diverse forme di maltrattamento, cicliche e reiterate nel tempo.

Tra le forme di violenza più esercitate, possiamo trovare:

<p>VIOLENZA PSICOLOGICA</p>	<p>Uso della comunicazione – verbale e non – con l'intento di danneggiare - umiliare - assoggettare un'altra persona, utilizzo di forme di controllo sull'altra persona (per esempio svilire, minacciare, controllare in modo coercitivo, limitare le frequentazioni, utilizzare le vulnerabilità individuali per creare dinamiche di dipendenza, attuare gaslighting ...)</p>
<p>VIOLENZA FISICA</p>	<p>Uso intenzionale della forza fisica che può comportare potenzialmente dolore, lesioni, disabilità, morte (per esempio bloccare con la forza, schiaffeggiare, prendere a pugni, prendere a calci, graffiare, mordere, spingere, bruciare, cercare di strangolare, usare uno strumento punitivo, usare un'arma, privare della libertà, recludere ...)</p>
<p>VIOLENZA ECONOMICA</p>	<p>Mantenimento di una forma di controllo e di potere economico finalizzato ad alimentare dinamiche di dipendenza e a limitare le possibilità di emancipazione e di autodeterminazione dell'altra persona (per esempio impedire di svolgere un lavoro, boicottare l'esecuzione o la ricerca di un impiego, ostacolare l'accesso ai conti correnti bancari, utilizzare il capitale familiare all'insaputa dei membri del nucleo, obbligare a firmare documenti "in fiducia", fare accendere prestiti vincolati dal punto di vista della credibilità creditizia, contrarre debiti ...)</p>
<p>VIOLENZA SESSUALE</p>	<p>Uno o più atti di natura sessuale commessi o tentati senza consenso, o in assenza di consenso fornito liberamente, o commessi ai danni di qualcuno che risulti incapace di dare il consenso o di rifiutare tali atti (molestie, palpeggiamenti, esibizione di genitali o atti sessuali, stimolazione o penetrazione genitale, atti sessuali in stato di alterazione della consapevolezza tramite utilizzo di droghe-alcol-farmaci, negazione della scelta della contraccezione ...)</p>
<p>STALKING ATTI PERSECUTORI</p>	<p>Pattern di comportamenti e contatti ripetuti non voluti, costituiti da agiti persecutori, controlli e minacce, che causano paura o preoccupazione per la propria sicurezza o la sicurezza delle persone vicine alla donna (per es., membro della famiglia, amico stretto). Questi atti possono essere potenzialmente lesivi e sono mossi da motivazioni differenti, che spesso attengono alla trascorsa relazione tra lo stalker e la donna (per esempio regali non desiderati, numerosi messaggi e telefonate, intimidazioni e molestie, contatti mediati, comportamenti di sorveglianza, persecuzioni tramite internet e social network, coercizioni, danneggiamento di beni, ricerca di intimità, comunicazioni diffamatorie, violazione di confini privati ...)</p>
<p>REVENGE PORN</p>	<p>Diffusione di materiale con contenuto sessualmente esplicito (prevalentemente fotografie o video), realizzata senza il consenso della persona ritratta, con la finalità di vendetta per denigrare ed umiliare pubblicamente attraverso l'esposizione del corpo e della sessualità</p>

L'IPV è una condizione che passa, ancor prima che da atti violenti facilmente riconoscibili, da una specifica "atmosfera" che si sostanzia in una differenza di potere (e di possibilità) stabile tra i due membri della relazione. In tal senso, è comune che vi sia confusione tra i due termini "violenza" e "conflitto", che spesso sono utilizzati in modo errato come sinonimi. Lavorare sulla violenza di genere, sia a livello preventivo che di contrasto, implica continui atti di responsabilità nel comprendere la situazione e il livello di rischio, nelle scelte di tutela, nell'attivazione dei percorsi legali, nell'attivazione delle reti territoriali e nella protezione dei minori. Nominare in modo corretto la violenza è la prima responsabilità a cui si è chiamati come professionisti.

Il "conflitto" è un elemento intrinseco delle relazioni umane, che può presentarsi con modalità differenti, che può essere risolvibile o restare irrisolto, ma che ha una connotazione fondamentale: vi è parità e simmetria tra le due parti in gioco. Nel conflitto, infatti, i partner hanno lo stesso potere di esprimersi e di svolgere un ruolo all'interno della relazione. Durante il conflitto non si esperisce la paura di un'escalation che porta a conseguenze violente, c'è uno spazio argomentativo circa le reciproche posizioni, si validano i sentimenti anche contrastanti che vengono dichiarati, c'è la possibilità di negoziare un compromesso così come la possibilità che la ragione sia alternata nel tempo tra i partner.

Nella "violenza" non solo non avviene questo, ma si sostanzia una disparità di potere fissa tra i partner, in cui la figura femminile è relegata progressivamente in un ruolo di subordinazione. Il potere – inteso come forza fisica, o come disponibilità economica, o come status sociale, o come presenza di maggiori capacità cognitive e critiche – viene utilizzato come uno strumento di controllo della relazione. Si crea dunque un'atmosfera in cui la parte subordinata non può esprimersi liberamente per paura delle reazioni dell'uomo o dell'escalation violenta, in cui si giocano dinamiche di colpevolizzazione della donna e minimizzazione del danno provocato o del livello di rischio, in cui si invalidano sentimenti e ragioni della vittima e in cui non vi è spazio per alcun tipo di compromesso.

Alla luce di tale differenziazione, chiamare la violenza "conflitto" corrisponde alla non comprensione e alla negazione delle conseguenze determinate dal permanere a lungo termine all'interno di questo tipo di relazione.

I DATI DEL FENOMENO

Secondo il rapporto dell'OMS "Valutazione globale e regionale della violenza contro le donne: diffusione e conseguenze sulla salute degli abusi sessuali da parte di un partner intimo o da sconosciuti", la violenza contro le donne rappresenta "un problema di salute di proporzioni globali enormi" (OMS, 2013). Redatto in collaborazione con la London School of Hygiene & Tropical Medicine e la South African Medical Research Council, il rapporto analizza sistematicamente i dati sulla diffusione della violenza femminile a livello globale, inflitta sia da parte del proprio partner, sia da sconosciuti. L'abuso fisico e sessuale è un problema sanitario che colpisce oltre il 35% delle donne in tutto il mondo e a infliggere la violenza nel 30% dei casi è un partner intimo. Dunque, il contrasto alla violenza di genere è un obiettivo politico e sociale fondamentale anche in relazione alla promozione della salute in generale e della salute psicologica in particolare.

La violenza contro le donne è un fenomeno poliedrico, esteso e strutturale, che si presenta a li-

vello mondiale; è multidimensionale e difficile da quantificare anche perché è correlato alla cultura e alla storia dei contesti in cui si realizza ed è variabile nel tempo.

Il fatto che sia difficoltosa la sua "misurazione" in termini epidemiologici risponde a differenti motivazioni. La prima attiene ai contesti di rilevazione dei dati: molti studi, infatti, riportano statistiche inerenti a campioni ospedalieri o forensi, rappresentativi di una minima parte delle donne che subiscono violenza di genere (ovvero i casi in cui si è reso necessario ricorrere a cure sanitarie o in cui si è attivato il sistema della giustizia penale). La seconda variabile ostativa alla rilevazione ha una matrice culturale, in quanto pregiudizi e stereotipi ancora largamente condivisi interpretano lo svelamento delle dinamiche maltrattanti come una violazione dell'intimità della coppia.

Nonostante non si giunga ad un riscontro assoluto in termini di dati numerici, le stime fornite dai documenti e dalle indagini divulgate a livello nazionale ed internazionale colgono la realtà di un fenomeno diffuso e non marginale. Tale considerazione rende conto di un'emersione progressiva e di una maggiore visibilità della violenza contro le donne, che rispecchiano sia un'aumentata sensibilità femminile ai concetti di benessere relazionale e parità, che una maggiore possibilità di accesso a luoghi specializzati e specifici per la presa in carico. Per la sua estensione, la violenza contro le donne è *"al giorno d'oggi ampiamente riconosciuta come un grave abuso sui diritti umani e, in modo crescente, come un importante problema di salute pubblica con conseguenze sostanziali per la salute fisica, mentale, sessuale e riproduttiva delle donne"* (Garcia-Moreno et al., 2006).

Il rapporto "Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot", inerente agli obiettivi dell'Agenda Europea 2030, pone ancora l'uguaglianza tra i generi al centro del dibattito politico sullo sviluppo sostenibile: *"la parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace"* (UNWomen, 2019). I dati del rapporto evidenziano come le disuguaglianze di genere siano radicate e pervasive nell'Europa contemporanea, riflesso di quelle dinamiche strutturali che alimentano disequilibri economici e di potere ai danni della popolazione femminile. Le statistiche relative alla forma più estrema di violenza di genere raccolte in Europa, Asia e America nel 2020, riportano una stima di 47.000 vittime: ogni undici minuti una ragazza o una donna viene uccisa da un partner, da un ex partner o da un membro della propria famiglia (United Nation Office on Drug and Crime, 2021). L'ultima indagine epidemiologica nazionale è, purtroppo, piuttosto datata, in quanto risale al 2015. Il rapporto "La violenza e i maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia" attesta che 6 milioni e 788 mila donne hanno subito nel corso della propria vita una qualche forma, fisica o sessuale (ISTAT, 2015). Si tratta del 31,5% delle donne italiane di età compresa tra i 16 ed i 70 anni, e le forme di violenza più efferate sono state compiute principalmente da partner, parenti e amici (il 62,7% degli stupri è stato commesso da un partner, attuale o "ex"; nel 37,8% dei casi sono state riportate ferite in seguito a percosse e il 36,1% delle donne ha temuto per la propria vita). ISTAT e il Ministero della Salute hanno, inoltre, elaborato i dati delle donne vittime di violenza che si sono rivolte ai servizi ospedalieri tra il 2017 e il 2021 (ISTAT, 2021). Nel 2021, 4,4 donne vittime di violenza di genere ogni 10.000 residenti hanno effettuato un accesso ad un Pronto Soccorso per motivazioni correlate alla violenza subita. Le diagnosi più frequentemente associate riguardano

fratture, ferite, contusioni, avvelenamenti, disturbi dell'adattamento, disturbi d'ansia, disturbi dissociativi e somatoformi e abuso di sostanze stupefacenti. L'età più colpita è quella tra i 18 e i 34 anni. La ricerca EURES e ANSA (2012-2019) riporta che, in Italia, i due terzi dei femminicidi si verificano nei tre mesi successivi alla rottura con un uomo violento. Inoltre, la Commissione Parlamentare d'inchiesta sul femminicidio ha indicato che nel 2023 i femminicidi sono stati 330, contro i 322 dell'anno precedente.

Nel corso dello stesso anno, le richieste ricevute dal numero di pubblica utilità 1522 sono state 51.713, in significativo aumento rispetto agli anni precedenti (+143% è la variazione rispetto al 2019, +59% rispetto al 2022). L'84,6% di queste donne ha dichiarato di subire violenza psicologica, il 57,7% violenza fisica e il 44,2% minacce. La violenza dichiarata è principalmente quella che avviene all'interno della relazione di coppia: nel 53,7% dei casi il maltrattante è il partner attuale, nel 22,4% l'ex partner e solo lo 0,6% la frequentazione occasionale.

Nella stessa indagine ISTAT, infine, emerge che il bacino di utenza dei Centri Antiviolenza italiani nel 2022 è stato pari a 60.751 donne in carico, con un aumento del 7,8% rispetto all'anno precedente. Le donne che, invece, sono state ospitate all'interno di Case Rifugio o strutture di alta protezione sono state 2.423, circa l'11,3% in più rispetto al 2021.

VICTIM BLAMING

Spesso il mancato riconoscimento della violenza contro le donne e/o il trattamento terapeutico di ciascuna di esse attraverso pratiche non adeguate (come la mediazione familiare e la terapia di coppia vietate dall'Art. 48, punto 1 della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica) può portare a fenomeni di vittimizzazione secondaria o victim blaming. La colpevolizzazione della vittima consiste nel ritenere la vittima di un crimine o di altre sventure parzialmente o interamente responsabile di ciò che le è accaduto. È un meccanismo subdolo che agisce in maniera spesso inconsapevole sia per chi lo compie sia per che lo subisce. Questo ribaltamento della realtà è doppiamente grave: travisa la rappresentazione collettiva dei fenomeni e, ancor più, riverbera sulla percezione della realtà della vittima inducendola ad auto-colpevolizzarsi.

Una delle sue funzioni, nell'attribuzione di colpa alla vittima, è una sorta di difesa, di assicurazione sociale nel possibile esercizio di un controllo sugli eventi. Se, ad esempio, la probabilità di subire una violenza sessuale è maggiore quando questa è associata a determinate caratteristiche della vittima, il non possedere quelle caratteristiche costituirebbe una sorta di riparo dal reato. Le conseguenze di episodi reiterati di victim blaming si riscontrano a più livelli: in primo luogo sulla persona che subisce in modo diretto la vittimizzazione secondaria, ma anche a livello sociale e culturale, tramite il rafforzamento degli stereotipi di genere e dei bias legati alla violenza sulle donne. Ricadute dirette sulle vittime comprendono compromissioni del funzionamento emotivo e psico-fisico individuale (Ullman & Najdowski, 2009, 2011): le donne sperimentano l'impotenza ed aumenta la probabilità di incorrere in abuso di sostanze, depressione, sintomatologia post-traumatica auto-biasimo. Inoltre, la vittimizzazione secondaria alimenta spesso quei sentimenti di auto-colpevolizzazione che le donne esperiscono all'interno delle relazioni violente e scoraggia dal denunciare.

Episodi di vittimizzazione secondaria sono frequenti sia nel contesto “pubblico” che nella sfera della vita privata delle donne vittime di IPV. Incontrare la vittimizzazione secondaria all’interno di contesti pubblici significa incorrere in un’ulteriore forma di violenza proprio nei luoghi professionali e istituzionali deputati alla tutela della donna, che – invece di operare nella direzione della giustizia e della protezione – attribuiscono le cause della violenza alle caratteristiche caratteriali, ai comportamenti e alle connotazioni morali delle donne. Ne consegue che le donne siano molto più restie nel rivolgersi ad alcune professionalità e agli Enti istituzionali in quanto temono di essere ulteriormente stigmatizzate o compromesse (Perilloux, Duntley & Buss, 2012). Evitare di chiedere un aiuto specifico e di rendere pubblica la propria storia comporta, di contro, rinunciare alla progettazione di possibilità alternative di interruzione della relazione violenta, di costruzione del proprio benessere e, infine, rinunciare alla tutela e al riconoscimento legale dei propri diritti.

RICONOSCIMENTO PRECOCE DELL’IPV E INTERVENTI DI PREVENZIONE NELLA PRATICA PSICOLOGICA

Il contributo che la nostra professione psicologica può apportare per contrastare il fenomeno della violenza contro le donne si colloca su due livelli, in base al contesto in cui si svolge l’attività e al “momento” in cui si interviene. Il primo livello è quello preventivo. La prevenzione psicologica intende agire, in questo senso, sui fattori di rischio e sui comportamenti che possono esporre la persona a divenire vittima violenza. Alcuni interventi preventivi riguardano l’educazione e la formazione sui temi dell’affettività e della sessualità, la sensibilizzazione sulla parità di genere e sull’utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media. Si possono valutare interventi mirati ai giovani di confronto e di educazione sulle relazioni, sulla comunicazione, sugli stereotipi di genere e sul reciproco rispetto, tenendo in considerazione che il contesto elettivo in cui alcune forme di violenza contro le donne si inserisce è proprio quello relazionale e, nello specifico, quello della rottura relazionale.

È indicato anche strutturare attività di psico-educazione alla sessualità, con la finalità di consentire alle persone di trovare modalità di ricercare, esprimere e sperimentare una sessualità libera e soddisfacente in sicurezza.

Il secondo livello è quello dell’intervento di contrasto e di cura della sofferenza riferita da persone che sono vittime di violenza contro le donne. Alcune indicazioni utili, oltre agli interventi clinici propri di ciascun indirizzo professionale, possono essere:

- dedicare uno spazio informativo alla paziente, in modo che la persona posseda i chiarimenti
- utili per comprendere e valutare come tutelarsi;
- valutare con la paziente se sia possibile attivare una rete di sostegno amicale/familiare;
- inviare la paziente in un ente specializzato per la presa in carico di persone vittime di violenza contro le donne (ad esempio i Centri antiviolenza), al fine di garantire una presa in carico operativa e legale volta alla tutela della persona.

A queste semplici indicazioni si coniugano le responsabilità professionali correlate alla normativa vigente.

COSA FARE?

Nei precedenti paragrafi abbiamo definito, descritto e analizzato le forme che assume la violenza contro le donne in chiave psico-sociale. In ultimo vorremmo concentrarci su alcuni indirizzi pratici e pragmatici per la nostra comunità professionale in qualsivoglia contesto operi. Il contributo psicologico è fondamentale nei servizi pensati per il sostegno alle vittime di violenza e con riferimento alla prevenzione primaria e secondaria e al riconoscimento precoce è trasversale a tutti gli ambiti professionali e a tutti i profili occupazionali psicologici.

LA PREVENZIONE

La prevenzione psicologica intende agire sui fattori di rischio e sui comportamenti che possono esporre la persona a divenire vittima di violenza o esserne autore. In primis la prevenzione riguarda l'educazione e la formazione sui temi dell'affettività e della sessualità, la sensibilizzazione sulla parità di genere come elemento fondante di una società giusta e contemporanea. Sono necessari interventi che accompagnino la socializzazione di genere di uomini e donne fin dalla nascita rivolti ai genitori, agli educatori e agli insegnanti e, naturalmente, a bambine e bambini anche nella fase 0/6. Questi percorsi devono essere centrati sulla decostruzione degli stereotipi di genere, sull'educazione alla libertà, all'affettività e alla cultura del rispetto. È fondamentale anche strutturare attività di psico-educazione alla sessualità, con la finalità di crescere adulti che possano esprimere e sperimentare una sessualità libera e soddisfacente che sia rispettosa di sé e dell'altro/a centrata sul consenso senza nessuna forma di costrizione e prevaricazione.

I percorsi descritti sono focalizzati sull'infanzia e l'adolescenza ma la prevenzione non si esaurisce certo nelle prime fasi del ciclo di vita; in ogni ambito della vita sociale, ad esempio, nei luoghi di lavoro e dentro la comunità (istituzioni, associazioni, media...) va previsto un lavoro costante per promuovere parità, consapevolezza, rispetto. La prevenzione è una dimensione che prevede interventi pensati e strutturati ad hoc e insieme e una costante del nostro agire professionale. Di seguito alcune indicazioni da tenere come riferimento nell'agire psicologico e clinico quotidiano:

1 - *Conoscere, essere formati come professionisti*

È importante che nella formazione accademica, così come in quella continua, abbiano centralità le tematiche di genere, con particolare riferimento alla stereotipizzazione e alla violenza come fenomeno socioculturale complesso, da affrontare in chiave interdisciplinare.

2 - *Sviluppare un atteggiamento critico*

All'interno della pratica professionale è imprescindibile riconoscere e nominare le responsabilità della violenza: l'autore ha la piena responsabilità del reato e la vittima non ha responsabilità alcuna, indipendentemente dalle abitudini e dallo stile di vita.

3 - *Approfondire e contrastare le rappresentazioni mediatiche stereotipate*

Contrastare gli stereotipi di genere a tutti i livelli della società e lavorare sulla socializzazione di genere in tutte le agenzie educative – formali e non – rappresenta la base per promuovere una reale parità di genere e prevenire una lettura viziata del fenomeno della violenza agita sulle donne.

4 - *Lavorare sulla prevenzione a più livelli*

Il sapere psicologico può offrire una chiave di lettura dei fenomeni di violenza di genere che non può rimanere chiuso nei servizi o negli studi: dobbiamo avere il coraggio di mettere a disposizione

strumenti di comprensione della società e dei comportamenti, che possano guidare il sentire comune e promuovere cambiamento sociale.

I SEGNALI DELLA VIOLENZA

Abbiamo descritto l'IPV nelle sue forme e nelle sue conseguenze a partire dalle dimensioni e dall'impatto del fenomeno nel nostro contesto di riferimento. Dopo aver rappresentato il ruolo che la nostra professione deve assumere nella prevenzione, ci sembra doveroso concludere con alcuni foci di attenzione che è necessario conoscere e riconoscere in ogni ambito di azione al fine di intervenire con precocità e competenza nella rilevazione del fenomeno e per ricondurlo ai servizi specializzati presenti in ogni territorio (Centri Antiviolenza).

Alcuni dei segnali che possono fungere da "campanello d'allarme" per il riconoscimento di situazioni di violenza domestica sono:

CAMPANELLI D'ALLARME PER RICONOSCERE LA PRESENZA DI IPV

Gelosia: all'inizio del rapporto spesso scambiata per un segno d'amore, come attestazione di interesse, fraintendendo l'investimento affettivo con il concetto di possesso

Controllo ossessivo: finalizzato a sorvegliare la donna, mantenere il potere, chiedere prova di una sottomissione progressiva e sempre più esplicita (per esempio, il maltrattante prova a convincere la donna che il suo comportamento dimostra che è preoccupato per la sua sicurezza, ma presto si arrabbierà se solo la compagna arriverà tardi ad un appuntamento)

Isolamento: tentativo di alienare la donna da ogni rapporto affettivo e sociale

Critica continua: tendenza ad attribuire alla donna la colpa di ogni cosa, criticandola e umiliandola

Libertà limitata / presenza eccessiva: controllo continuo e costante della donna, per esempio tramite accompagnamenti o limitazione dell'indipendenza economica

Minacce: insulti e minacce durante le discussioni

Accanimento contro oggetti: sbattere le porte, rompere oggetti, tirare pugni al tavolo, ecc...

Instabilità emotiva: repentini cambi d'umore che rendono le situazioni poco prevedibili e aumentano la probabilità che si verifichi un episodio violento (per esempio passaggio da gentile a irascibile in poco tempo)

È inoltre utile, soprattutto nel confronto con la donna vittima di IPV, considerare alcune caratteristiche peculiari della violenza che si declina all'interno o al termine delle relazioni

affettive. Ci sono una serie di variabili, relative alla temporalità e alla ciclicità dei maltrattamenti, che costituiscono dei segnali di rischio che devono essere indagati per mettere in atto comportamenti preventivi o attuare strategie di protezione.

4 RED FLAGS NELLE SITUAZIONI DI IPV

Se la prevaricazione inizia già nella prima fase della relazione è molto probabile che prosegua durante la convivenza

Una volta che si è verificata una prima aggressione fisica è probabile che la cosa si ripeta e che anzi registri una progressione in gravità con il passare del tempo

L'escalation in intensità e frequenza degli episodi violenti è una dei principali fattori di rischio in termini di lesività o letalità

La maggior parte dei femminicidi è stata preceduta dalla presenza di violenze reiterate, maltrattamenti o stalking, la cui gravità in termini di escalation dell'intensità e della frequenza si è acuita nel tempo (indipendentemente dalla presenza di una possibile denuncia)

Autrici

GRUPPO DI LAVORO PER IL CONTRASTO A OGNI FORMA DI VIOLENZA CONTRO LE DONNE:

Anita Pirovano – Referente

Mitia Rendiniello – Componente

Francesca Salvini – Componente

BIBLIOGRAFIA

- Consiglio d'Europa (2011). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*.
- Commissione Parlamentare d'inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere (2024). <https://www.istat.it/it/archivio/293327>.
- Eures, Ansa (2019). *Il femminicidio in Italia nell'ultimo decennio. Dimensioni, caratteristiche e profili di rischio*. Indagine istituzionale, in http://www.eures.it/uploads/doc_1385637179.pdf.
- Garcia-Moreno, C., Jansen, H.A., Ellsberg, M., Heise, L., & Watts, C.H. (2006). Prevalence of intimate partner violence: Findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence. *Lancet*, 368, 1260-9.
- http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/crime/UN_BriefFem_251121.pdf.
- ISTAT (2014). *Violenza e maltrattamenti contro le donne dentro e fuori la famiglia*. https://www.istat.it/it/files//2015/06/Violenze_contro_le_donne.pdf.
- ISTAT (2021). *Gli accessi al pronto soccorso e i ricoveri ospedalieri delle donne vittime di violenza*. <https://www.istat.it/it/archivio/284272>.
- Perilloux, C.D., Joshua D., & Buss, D.M. (2012). The Costs of Rape. *Archives of Sexual Behavior*, 41(5), 1099-1106.
- Stewart, D.E., MacMillan, H., & Kimber, M. (2021). Recognizing and responding to intimate partner violence: An update. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 66(1), 71-106.
- Trafficking, H. (2021). *United Nations Office on Drugs and Crime*.
- Ullman, S.E., & Najdowski, C.J. (2009). Revictimization as a Moderator of Psychosocial Risk Factors for Problem Drinking in Female Sexual Assault Survivors. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 70, 41-49.
- Ullman, S.E., & Najdowski, C.J. (2011). Prospective Changes in Attributions of Self-Blame and Social Reactions to Women's Disclosures of Adult Sexual Assault. *Journal of Interpersonal Violence*, 26, 1934-1962.
- UNGA, *Convenzione sulla eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne* (1979), disponibile presso: www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx.
- United Nations (1993). *Vienna Declaration and Programme of Action*. Adopted by the World Conference on Human Rights, Vienna, 14-25 June 1993. New York, NY, United Nations, 1993 (document A/CONF.157/23).
- World Health Organization (2013). *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. World Health Organization.

L'IMPATTO DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLA VIOLENZA SULLA VITA DELLE PERSONE LGBTQIA+

INTRODUZIONE

Diversæ studiosæ hanno indagato come le esperienze di stigma e discriminazione cui le persone LGBTQIA+ sono soggette, in vario grado, nella quotidianità possano influire sulla loro salute fisica e mentale. È stato ampiamente descritto come l'appartenere a una minoranza (etnica, religiosa, culturale, ecc.) esponga le persone a numerosi fattori di stress costanti e specifici che si aggiungono ai normali fattori stressanti a cui qualsiasi individuo può essere soggetto, come per esempio fattori economici, ambientali, educativi, personali, ecc. A partire da precedenti studi sulle minoranze etniche, che mostrano dei meccanismi di stigmatizzazione simile a quello a cui le minoranze sessuali sono soggette, negli ultimi anni sono stati proposti i modelli del *Minority Stress* (Meyer, 2003; 2007; 2013), in riferimento principalmente alle persone non eterosessuali, e del *Gender Minority Stress* (Hendricks & Testa, 2012; Testa et al., 2015), in riferimento alle persone non cisgender. Secondo questi approcci, vi sono diversi fattori che possono agire sull'individuo appartenente a una minoranza sessuale e che agiscono a diversi livelli, da quelli più oggettivi e socioculturali (*stressors* distali) a quelli più soggettivi e individuali (*stressors* prossimali). Tra questi fattori possiamo citare: la discriminazione e lo stigma cui le persone sono oggetto nella quotidianità, specialmente in quei contesti di vita in cui la società è meno aperta nei confronti delle diversità; le discriminazioni istituzionali, in Paesi in cui non vi sono riconoscimenti e norme a tutela della comunità LGBTQ+; le esperienze di violenza subite in prima persona e a cui si assiste in modo diretto o indiretto (per esempio, tramite le notizie di cronaca, i social network, ecc.); l'anticipazione del rifiuto, ovvero il fatto che le persone LGBTQ+ si aspettino di trovare degli ostacoli o delle reazioni avverse da parte della società; la necessità di doversi domandare se fare coming out (come persona non eterosessuale o come persona non cisgender) nei diversi contesti di vita o, ancora peggio, l'essere costrette a farlo (si pensi, per esempio, a una persona trans* che non abbia ancora effettuato una rettifica anagrafica dei documenti di identità e che si debba trovare a spiegare a degli operatori di polizia la ragione di questa non concordanza tra documentazione e espressione di genere/identità sociale). Tutti questi fattori contribuiscono a generare nella persona LGBTQ+ un carico cognitivo ed emotivo di notevole rilevanza, oltre a portare potenzialmente a mettere in atto comportamenti di auto-monitoraggio per evitare di essere identificati come membri di una minoranza sessuale e ipervigilanza per non esporsi al rischio di subire violenza o discriminazioni.

In merito al benessere delle persone LGBTQIA+, æ ricercatoræ sono concordi nell'affermare che esse sperimentano degli *outcome* relativi a salute mentale e fisica significativamente peggiori in confronto alle persone eterosessuali e cisgender (Blondeel et al., 2016; Hernández Festersen et al., 2018) come risultato dei meccanismi sopra elencati. Nello specifico, le persone non etero-

sessuali e non cisgender hanno un maggiore rischio di incorrere nel corso della vita in disturbi depressivi, disturbi d'ansia, abuso di sostanze e di tentare il suicidio rispetto alle persone non LGBT+ (Marshal et al., 2008; Marshal et al., 2011; King, 2008; Lipson et al., 2019). Un dato che più di tutti preoccupa è quello relativo ai tentativi di suicidio nelle persone non cisgender: come rilevato dal *US National Transgender Survey*, il 40% delle persone TGD intervistate riferisce di aver tentato il suicidio almeno una volta nella vita, con un tasso 9 volte maggiore rispetto alle persone cisgender (James et al., 2016). La letteratura scientifica, inoltre, suggerisce come il contesto socioculturale predominante, basato quindi sull'eterosessualità, sull'essere cisgender e sul rigido binarismo tra i generi, possa avere un impatto negativo sulla vita e sulla salute delle persone LGBTI+ (Pöge et al., 2020).

Per fare alcuni esempi tangibili in merito alle discriminazioni istituzionalizzate, proponiamo alcuni recenti dati circa la situazione del nostro Paese in relazione alla tutela dei diritti della comunità LGBTI+. Secondo i dati dell'*International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association* (ILGA-Europe, 2024), l'Italia si colloca al 36° posto in merito a politiche volte alla tutela dei diritti umani e dell'uguaglianza delle persone LGBTI rispetto a 49 Paesi dell'Europa e dell'Asia centrale, a pari merito con la Georgia, tra la Lituania e la Lettonia (rispettivamente al 35° e al 38° posto). *Transgender Europe* (TGEU, 2024), invece, evidenzia come a fine 2023 l'Italia abbia soddisfatto solamente 9,5 indicatori su 32 in merito alla tutela legislativa dei diritti umani delle persone trans* in diverse aree di vita: in relazione agli altri Paesi dell'Europa e dell'Asia centrale, ci collochiamo quindi tra Albania (9/32) e Serbia/Slovacchia/Nord Macedonia (10/32). Il quadro che ne deriva è che l'Italia, di fatto, ricopre il ruolo di fanalino di coda dell'Europa occidentale in merito alla tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+.

L'essere sottoposta quotidianamente a queste disuguaglianze istituzionali, così come essere oggetto di *Minority Stress* e *Gender Minority Stress*, porta le persone LGBTI+ a mettere in atto una serie di comportamenti evitanti che modificano le abitudini quotidiane e che influiscono negativamente sulla creazione di una identità forte e "sicura". I dati del sondaggio EU-LGBTI II condotto dall'*European Union Agency for Fundamental Rights* (FRA-EU, 2020) ben ci aiutano a comprendere gli effetti dell'appartenere a una minoranza nel fare esperienza della quotidianità: il 92% delle persone intervistate (che in Italia sono state più di 9700) ritiene che lo Stato italiano non combatta effettivamente il pregiudizio e l'intolleranza nei confronti delle persone LGBTI; il 62% non si dichiara come persona LGBTI nella vita quotidiana per paura di essere oggetto di discriminazione; il 62% evita nella maggior parte dei casi di prendere per mano in pubblico il partner per paura di essere vittima di aggressioni, minacce o molestie; il 30% evita determinati luoghi per paura subire aggressioni, minacce o molestie; il 22% ha subito discriminazioni sul posto di lavoro nei 12 mesi precedenti il sondaggio; l'8% è stato aggredito fisicamente o sessualmente nei 5 anni precedenti il sondaggio.

La letteratura scientifica sottolinea come il poter vivere apertamente – in sicurezza e senza incorrere nel rischio di subire discriminazioni – il proprio orientamento sessuale e/o la propria identità di genere/espressione di genere, potendo contare su un contesto istituzionale e sociale supportivo, porti a un impatto positivo sulla salute delle persone LGBTI+ (Graham et al., 2011; Pöge et al., 2020).

Appare quindi chiaro come le discriminazioni, spesso istituzionalizzate, nei confronti delle persone LGBTQIA+ abbiano un forte impatto negativo sulla loro salute mentale e fisica e sulla loro qualità della vita. In tal senso, la prevenzione ricopre un ruolo protettivo di fondamentale importanza e un ambito di intervento elettivo al fine di modificare quei processi socioculturali che ancora oggi stigmatizzano e opprimono la comunità LGBTQIA+.

PREMESSA

Nell'approcciarsi al tema della prevenzione alla violenza e alla discriminazione basate su orientamento sessuale e identità di genere, si è deciso di iniziare con un processo di mappatura delle iniziative attuate sul territorio nazionale e dei materiali messi a disposizione da parte di varie realtà (istituzioni, associazioni, gruppi di lavoro, ecc.) nel corso degli ultimi anni. A partire da tale mappatura e allo scopo di rendere maggiormente fruibile il documento, si è scelto di dividere gli strumenti raccolti in base a 4 macro-aree di appartenenza: istituzionale, sociale/clinica, scolastica/universitaria, lavoro/organizzazioni.

La principale problematica emersa durante questo lavoro di *review* è l'assenza di iniziative trasversali e istituzionali complete, dovuta al fatto che in Italia non vi è un riconoscimento legislativo specifico per le discriminazioni di matrice omo-lesbo-bi-transfobica; ne consegue che, pur essendo un tema che spesso viene affrontato anche a livello istituzionale, non vi sono delle linee di intervento o progetti specifici e vincolanti volti alla prevenzione e all'intervento in contesti di violenza verso le persone LGBTQIA+. Le tematiche che rientrano all'interno della macro-area "violenza verso le persone LGBTQIA+" sono molteplici e, per tale motivo, i contributi sono talvolta frammentari e si concentrano spesso su aspetti molto specifici. Il materiale presente in rete è quindi molto eterogeneo.

Per ogni area individuata, presenteremo di seguito i materiali più significativi, nella consapevolezza di non poter essere esaustivi in merito, ma nella certezza che tali documenti possano fungere da spunto per una analisi più consapevole del problema. Si è tentato di dare risalto alle iniziative istituzionali e geograficamente più affini alla nostra regione di competenza. L'area di interesse psicologico che presenta maggiori contributi è quella scolastica/universitaria, che verrà presentata suddivisa per area geografica e per tipologia di iniziativa.

AREA ISTITUZIONALE

INTRODUZIONE

In questa sezione proporremo alcune iniziative promosse dalle Istituzioni (nazionali o locali) del nostro Paese volte al contrasto delle discriminazioni basate su orientamento sessuale e identità di genere o alla realizzazione di reti e *practices* comuni pensate a tale scopo.

Speriamo che questi documenti possano essere un primo riferimento per stimolare e collegare nella realizzazione di progetti di prevenzione e contrasto alle discriminazioni di cui vi è grande necessità in tutto il territorio italiano, a partire anche dalle realtà locali.

1. Strategia nazionale LGBT+ 2022-2025 per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere - Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) (2022)

La Strategia Nazionale LGBT+ nasce in coerenza con la Strategia europea per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025 ed è stata elaborata attraverso un processo di condivisione e dialogo con le associazioni componenti del Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT+, che vede partecipare realtà nazionali, regionali e locali. Il documento ha lo scopo di individuare delle linee di intervento a livello nazionale volte alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere. All'interno dell'elaborato, si può trovare una panoramica del quadro normativo europeo, la descrizione della strategia europea sopracitata, i dati statistici circa i diritti LGBTQIA+ in Europa (tra cui quelli di ILGA-Europe e dell'Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali) e l'azione dell'Italia sul piano internazionale per la promozione dei diritti delle persone LGBT+. Il Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT+ ha individuato alcuni assi d'intervento prioritari, ognuno dei quali con azioni precise da mettere in atto: lavoro e welfare; sicurezza; salute; educazione, formazione e sport; cultura, comunicazione e media; data base, monitoraggio e valutazione.

2. Rete RE.A.DY - Rete nazionale delle Regioni e degli Enti Locali per prevenire e superare l'omobittransfobia - Servizio LGBT della Città di Torino (dal 2006 ad oggi)

La rete RE.A.DY nasce a Torino il 15 giugno 2006, nell'ambito del Pride nazionale, quando la Città di Torino, in collaborazione con il Comune di Roma, ha riunito rappresentanti istituzionali di dodici Pubbliche Amministrazioni, tra Regioni ed Enti Locali da tutta Italia, con l'obiettivo di condividere una Carta di Intenti in materia. A partire da questa iniziativa, è nata una rete che fornisce alle pubbliche amministrazioni locali uno spazio di condivisione e interscambio di buone prassi finalizzate alla tutela dei Diritti Umani delle persone LGBT e alla promozione di una cultura sociale del rispetto e della valorizzazione delle differenze. La rete invita tutti i partner a contribuire in modo attivo alla sua gestione e sviluppo, valorizzando e mettendo in rete le azioni positive, gli atti e i provvedimenti amministrativi antidiscriminatori LGBT adottati a livello territoriale. Sin dalla sua creazione, la Segreteria nazionale della RE.A.DY è affidata alla Città di Torino attraverso

so il suo Servizio LGBT.

All'interno del portale è possibile accedere alle attività e ai progetti segnalati dalle Pubbliche Amministrazioni, consultabili anche da parte della cittadina, secondo 6 aree tematiche: educazione, famiglie, formazione, servizi, sport e fare rete.

3. Rete ECCO! - Educazione, comunicazione e cultura per le Pari Opportunità di Genere - Città metropolitana di Bologna (2020-2023)

La strategia "ECCO!" - Educazione Comunicazione Cultura per le Pari Opportunità di Genere - si pone l'obiettivo di coordinare, qualificare e rendere riconoscibili le attività che la Città metropolitana di Bologna, Area Sviluppo sociale, realizza in ottica di genere, educazione, sensibilizzazione, contrasto agli stereotipi, formazione ai/alle docenti del territorio metropolitano e diffusione di una comunicazione rispettosa e consapevole.

La rete lavora in un'ottica integrata delle politiche e degli attori che sul territorio si occupano di Pari Opportunità, ma anche agendo sul fronte della prevenzione, con la convinzione che i contesti educativi siano il luogo privilegiato per promuovere le pari opportunità e prevenire forme di discriminazione.

Tra le varie iniziative proposte, ve ne sono diverse dedicate anche ai temi degli orientamenti sessuali e delle identità di genere. Da notare l'intersezionalità nell'approccio alle tematiche che viene adottato in questo progetto.

AREA SOCIALE/CLINICA

INTRODUZIONE

In questa sezione presenteremo alcuni elaborati e iniziative realizzati negli scorsi anni in ambito sociale e clinico per contrastare le discriminazioni verso le persone LGBTQIA+ in diversi contesti di intervento. L'area clinica e sociale è ricca di sfumature e online si possono trovare molti spunti utili sui temi delle discriminazioni verso le minoranze sessuali: abbiamo scelto di riproporre i materiali che, a nostro avviso, risultano di più ampio respiro e, quindi, possono essere maggiormente spendibili su un piano pratico.

1. Linee di indirizzo per la comunicazione del personale sanitario con i/le pazienti LGBT+ - Gruppo di Lavoro "Diseguaglianze di salute legate al genere" dell'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere, Istituto Superiore di Sanità (2023)

Tale documento è stato sviluppato al fine di fornire maggiore consapevolezza nei operatori sanitari circa le specifiche necessità sanitarie delle persone LGBT+ e le attenzioni che è opportuno avere nella comunicazione con tali pazienti, al fine di rendere un servizio accessibile a tutta, ridurre le discriminazioni (intenzionali e non) verso tale popolazione e ridurre il divario sanitario tra persone LGBT+ e non. Tali linee di indirizzo sono state approvate dall'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere dell'ISS in data 13/06/2023.

Il documento si apre fornendo una introduzione sulla popolazione LGBT+, sulla loro salute fisica e psicologica, sugli ostacoli nell'accesso e nella fruizione dei servizi sanitari per le persone LGBT+. Viene poi preso in esame il tema della comunicazione, analizzando le specifiche attenzioni e fornendo buone prassi/raccomandazioni a seconda dell'utenza: persone con orientamento sessuale non eterosessuale, persone transgender e gender diverse, persone intersex. Di particolare rilevanza sono gli esempi pratici forniti all'interno dell'elaborato per aiutare gli addetti ai lavori a rendere il proprio linguaggio maggiormente inclusivo e meno etero-cisnormato. A conclusione del documento, si può trovare un esaustivo glossario della terminologia legata alla popolazione LGBTQIA+ e una bibliografia di riferimento.

2. Persone LGBTQIA+ e linguaggio inclusivo: riflessioni teorico pratiche per la professione psicologica - Gruppo di Lavoro sulle tematiche LGBTQIA+ dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia (2023)

Questo dossier presenta il rapporto esistente tra linguaggio e discriminazioni verso le persone LGBTQIA+, invitando alla riflessione circa l'utilizzo del lessico e della grammatica in alcuni ambiti di interesse psicologico: la clinica, la scuola e le università, il lavoro e lo sport.

La promozione della salute e dei diritti della popolazione LGBTQIA+ passa anche, in prima battuta, dall'adozione di un linguaggio inclusivo e ampio, che permetta agli individui di essere rappresentati, che non promuova stereotipi stigmatizzanti e discriminatori e che favorisca l'espressione e l'autodeterminazione di ognuna in ogni contesto di vita, al fine di promuovere cambiamenti significativi anche nella società in cui viviamo.

L'elaborato propone alcune iniziative e riflessioni sul tema del linguaggio nelle diverse aree, for-

nendo *best practice* che possano essere utili punti di partenza per a professionisti della salute mentale che operano a contatto di persone LGBTQIA+.

3. Colourful Childhoods – Università di Palermo (2021-2024)

Colourful Childhoods è un progetto internazionale finanziato dal *Citizens, Equality, Rights and Values Programme* (CERV) dell'Unione Europea a cui hanno preso parte Spagna, Lituania, Bulgaria, Portogallo, Ungheria e Italia. Per l'Italia, ha partecipato l'Università degli Studi di Palermo. Si tratta di un progetto pensato per prevenire e contrastare tutte le forme di violenza contro le bambine e i bambini LGBTQ+ in contesti vulnerabili legati alla pandemia da COVID-19, in cui una prospettiva incentrata sulle bambine e sui bambini e un approccio intersezionale sono fondamentali per aumentare l'empowerment dei minori e la loro resilienza.

Nel corso del progetto, i Paesi partecipanti hanno realizzato un documento informativo rivolto a insegnanti, psicologhe, assistenti e operatori sociali dell'infanzia che lavorano a contatto con minori LGBTQIA+ in contesti di vulnerabilità e degli specifici report che forniscono una panoramica della situazione legale e socioculturale delle persone LGBTQ+ in Europa.

Il documento, dal titolo *Linee guida per lo sviluppo di protocolli per prevenire e combattere la violenza contro le bambine e i bambini LGBTQ nei contesti di vulnerabilità*, ha lo scopo di fornire a professionisti del settore sociale degli strumenti e delle conoscenze utili per lavorare consapevolmente con bambini e bambine, al fine di creare una società più inclusiva e diversificata per le nuove generazioni.

Il report conclusivo del progetto, dal titolo *National Reports and Integrative Analytical Report on LGBTQ+ children in vulnerable contexts*, si sofferma sulla necessità per l'Italia di formare personale sociale sulle tematiche inerenti le identità sessuali, sulle miglie che possono essere adottate nel nostro sistema dedicato a minori al fine di ridurre le discriminazioni (tra cui i bagni gender neutral, le carriere alias, e altri spunti che verranno citati nella parte di questo dossier dedicata alle istituzioni scolastiche) e la necessità di creare spazi sicuri per giovani LGBTQIA+, con particolare riferimento alle persone transgender e gender diverse.

4. Adattamento italiano delle “Linee guida per il trattamento dei pazienti LGBTQ vittime di violenza intima tra partner” – Comitato pari opportunità e cura delle relazioni dell’Ordine degli Psicologi della Regione Campania (2022)

Nel 2022 il Comitato pari opportunità e cura delle relazioni dell'Ordine degli Psicologi della Regione Campania ha pubblicato l'adattamento italiano delle *Linee guida per il trattamento dei pazienti LGBTQ vittime di violenza intima tra partner* elaborate dall' American Psychiatric Association nel 2019, con l'intento di “sostenere gli psicologi nell'offerta di una pratica psicologica, rivolta ai survivor di IPV che si identificano come LGBTQ, culturalmente competente, appropriata e di tipo affermativo”.

In tale documento, viene approfondito il tema della IPV LGBT, ovvero tutte quelle forme di violenza (aggressività fisica, coercizione sessuale, abuso psicologico ed emotivo e comportamenti di controllo, come definita da García-Moreno et al., 2013) tra partner in cui uno o più partner sono appartenenti alla comunità LGBTQIA+. In letteratura è presente un numero ancora ristretto

di ricerche sul tema, sebbene esso non sia di entità trascurabile. Il documento si apre con una panoramica sul fenomeno, fornisce indicazioni sull'assessment ed elenca alcune *best practices* cliniche circa l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e non giudicante e su come poter intervenire in tali contesti. L'elaborato si chiude con un glossario della terminologia utilizzata e con un'ampia bibliografia di riferimento.

AREA SCOLASTICA/UNIVERSITARIA

INTRODUZIONE

La lotta ai pregiudizi e alle discriminazioni passa anche attraverso l'educazione e la sensibilizzazione sul tema tra i più giovani, che spesso sono i più interessati a chiedere che i diritti vengano non solo riconosciuti, ma anche rispettati. Un sistema educativo preparato a gestire le diversità può contrastare efficacemente fenomeni che influiscono negativamente sul rendimento scolastico, sulla salute e sul benessere della ragazza e sulla tenuta educativa della scuola: bullismo, invisibilità delle minoranze, violenza di genere e hate speech sono solo alcune delle pratiche discriminatorie con le quali, ogni anno, migliaia di giovani devono fare i conti (Domínguez-Martínez & Robles, 2019).

Attualmente, nel nostro Paese, parlare di diversità familiari, identità di genere e orientamento sessuale in relazione alla scuola non è semplice, e fino a poco tempo fa non veniva facilitato dalle politiche sull'istruzione vigenti. L'atteggiamento generalmente negativo nei confronti dell'introduzione di questioni di genere e LGBTQIA+ nell'istruzione, come facilmente intuibile, comporta pesanti conseguenze sulla pratica educativa (Espelage et al., 2015)

Verranno di seguito riportati dei progetti per il contrasto alla discriminazione nei confronti delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ pensati per contesti scolastici e universitari, raccolti mediante una ricerca online e selezionati in base alla zona di interesse, che in questo caso era prevalentemente (ma non solo) la Regione Lombardia, e la reperibilità del materiale progettuale.

1. Milano

1.1. Gender Equality Plan (GEP) - Università di Milano Bicocca (2021 - 2024)

Il piano di uguaglianza di genere (GEP) è un documento programmatico che identifica la strategia di ogni singolo Ateneo per conseguire il benessere organizzativo e l'uguaglianza di genere. Esso costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea e dal Governo italiano per la partecipazione a diversi bandi. Si sviluppa in tre anni solari e prevede una serie di azioni volte a identificare e contrastare distorsioni, disuguaglianze di genere e situazioni di violenza di genere, implementando strategie innovative per correggerle ed eliminarle. Per quanto riguarda l'Università di Milano - Bicocca, questo piano si inserisce in un clima già piuttosto fertile e favorevole: all'interno di essa, infatti, ormai da anni si sono sviluppati corsi e attività di ricerca nell'ambito dei *Women's and Gender Studies*. Ciononostante, i dati contenuti nel Bilancio di genere del 2021 mostravano diverse aree di sofferenza, sulle quali è necessario intervenire con azioni decise sia nel breve che nel lungo periodo (segregazione orizzontale e verticale, minor benessere lavorativo nelle donne, maggiori finanziamenti dei progetti condotti da uomini, molestie di genere, maggior coinvolgimento degli uomini nel programma *Dual Career*, progetti rivolto ad atleti di alto livello che portano avanti un percorso universitario).

Le aree tematiche previste dal GEP sono:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. Cultura dell'organizzazione e comunicazione di genere;
6. Contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere.
- 7.

Le azioni previste riguardano invece:

1. Interventi sulle strutture dell'Ateneo;
2. Attività di formazione volte a consolidare in Ateneo una cultura rispettosa delle diversità di genere e libera da pregiudizi;
3. Politiche di incentivi e premialità per incoraggiare e sostenere la presenza femminile nelle discipline STEM e la presenza maschile nelle discipline umanistiche.

Il GEP contiene poi una serie di schede, una per ogni area tematica prevista, in cui si articolano in maniera molto dettagliata le azioni sopra elencate, andando a definire obiettivi, modalità di misurazione, sotto-azioni, target diretto e indiretto, responsabili, output, outcome, timeline, e indicatori e procedura di valutazione in base alla specifica area considerata.

2. Brescia

2.1. *Io, tu, noi. Valorizzare le differenze a scuola: percorsi e strumenti (2023)*

Il progetto *Io, tu, noi. Valorizzare le differenze a scuola: percorsi e strumenti* è un progetto rivolto ai/docenti degli istituti superiori di primo e secondo grado, finanziato dal Fondo Sociale Europeo. Esso rientra all'interno del PON inclusione (Progetto Operativo Nazionale Inclusione), promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e dalla rete antidiscriminazione di Brescia, con il patrocinio del Comune di Brescia. Il progetto consiste nel proporre un corso di formazione ai docenti e alle docenti degli istituti superiori, per un totale di cinque incontri. Gli incontri spaziano attraverso diverse tematiche, come la costruzione dell'identità nell'adolescenza, il superamento del binarismo di genere sia da un punto di vista psicologico che da un punto di vista giuridico, con tutte le ricadute che questo può determinare a livello scolastico e non solo, approfondimenti sulle radici storiche e culturali della discriminazione legata al genere e all'orientamento e, infine, presentazione di strumenti utili per la prevenzione del bullismo omobitransfobico, come ad esempio gli sportelli territoriali.

Gli incontri sono tenuti da professionisti e professioniste del settore, come sociologhe, psicologhe, avvocate e docenti a cui si affiancano anche testimonianze di genitori di adolescenti appartenenti alla comunità LGBTQIA+ e operatori e operatrici dei centri e degli sportelli che si occupano di queste tematiche sul territorio.

3. Roma

3.1. *Progetti contro l'omofobia e le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere*

Il liceo "Socrate" di Roma negli anni ha presentato una serie di progetti realizzati grazie al contributo di diversi enti, tra cui la Commissione Europea, Unar, Regione Lazio e Provincia di Roma. I progetti sono stati realizzati con la partnership di diverse realtà e associazioni attive sul territorio, come Gay Center, Arcigay, Arcilesbica, e T6 - Cooperativa. Il liceo ha promosso

diversi progetti che, di volta in volta, coinvolgevano i diversi soggetti protagonisti del mondo scolastico e della formazione in generale.

3.1.1. Progetto EURIALO

Il progetto EURIALO è un progetto rivolto a insegnanti, formatori, counselor e psicologi che operano nella scuola secondaria superiore e in contesti sociosanitari. Partendo dal materiale realizzato in un progetto precedente, il progetto TRIANGLE, il progetto EURIALO si proponeva di aggiornare e riadattare il Manuale e le 9 Mappe tematiche ad uso di insegnanti/educatori e operatori psicosociali che lavorano a contatto con i giovani e le giovani. L'adattamento del Manuale è stato realizzato attraverso: l'aggiornamento dei contenuti in relazione ai nuovi bisogni rilevati; l'aggiornamento e l'adattamento delle metodologie e degli strumenti, in relazione ai target group identificati, alle caratteristiche e alle esigenze dei beneficiari finali; l'adattamento linguistico; l'adattamento tecnologico (trasferimento del Manuale e degli strumenti in un CD – ROM multimediale).

Il progetto ha avuto una durata di 25 mesi e prevedeva una serie di partner: il Liceo classico "Socrate", CIRSES (Centro di Iniziativa e di Ricerca sul Sistema Educativo e Scientifico), Comune di Roma, ARCIGAY Roma, Istituto Gestalt Firenze, ISEC (Centre for Curriculum Development and Examinations of the Ministry of Education and Science of Latvia), Consultis, COGAM (Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid) e CAVARIA (Belgio). Il Manuale, aggiornato e rivisto, prende il nome di *Crossing Diversity* e i beneficiari indiretti sono gli studenti e i giovani tra i 14 e i 20 anni. I vari partner del progetto hanno condotto un'analisi dei fabbisogni utilizzando parte degli strumenti già messi a punto dal precedente progetto TRIANGLE, tra i quali un questionario riadattato, la cui somministrazione ha consentito di indagare il tipo di supporto necessario ai profili professionali interessati nella lotta contro la discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'origine etnica.

3.1.2. Progetto NISO – voice out

Il progetto NISO è invece rivolto direttamente agli studenti e alle studentesse della scuola secondaria superiore e, per questo, di nostro maggior interesse. Esso è stato promosso dalla Provincia di Roma, dal Gay Center, dalla T6 cooperativa e da alcune associazioni europee come l'associazione Gale (Olanda), Cavaria (Belgio) e SECO (Estonia). Il progetto prevedeva una durata di 24 mesi ed è stato finanziato dall'Unione Europea, tramite l'*Human Rights and Citizenship programme*. Lo scopo del progetto era promuovere tra i giovani una conoscenza più approfondita dei diritti umani, specialmente per quanto riguarda il diritto alla non – discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale ed ha coinvolto migliaia di ragazzi e ragazze, italiani e non, grazie all'attività comunicativa che l'ha accompagnato per la sua durata.

L'adesione al progetto era su base volontaria e prevedeva la formazione di diversi gruppi di lavoro interamene composti da giovani studenti e studentesse. Attraverso un percorso di formazione partecipata i ragazzi dovevano in un primo momento confrontarsi sui temi

dei diritti, della diversità e della non – discriminazione; successivamente, ogni gruppo aveva il compito di creare una o più campagne di sensibilizzazione tramite la realizzazione di un breve video. In un secondo momento, le diverse campagne di sensibilizzazione realizzate dai ragazzi e dalle ragazze venivano presentate nelle scuole e votate dagli altri studenti; i video sono stati condivisi anche attraverso i social network, per permetterne una maggiore diffusione e un maggior bacino di persone votanti. Una volta chiuse le votazioni, i ragazzi vincitori di ognuno dei quattro paesi coinvolti, erano invitati a Bruxelles per partecipare ad un workshop di tre giorni in cui avevano la possibilità di sviluppare proposte concrete per il parlamento europeo da consegnare direttamente ad alcuni parlamentari.

3.1.3. Laboratorio Rainbow

A partire dalle esperienze maturate grazie a questi progetti e in particolar modo dal progetto NISO, è nata e si è ampliata la rete delle scuole attive su tali tematiche ed è nato così il *Laboratorio Rainbow*, che ha introdotto tutta una serie di novità, come l'intervento in orario scolastico in base alle segnalazioni e alle situazioni a rischio presenti nelle classi, un maggior coinvolgimento delle classi seconde e terze della scuola secondaria di primo grado e prime e seconde della scuola secondaria di secondo grado, considerate target particolarmente adeguati ad interventi in questo ambito, e la peer education, svolta tramite il coinvolgimento e lo scambio tra gli studenti e le studentesse che partecipano al progetto e gli studenti e le studentesse che vi hanno partecipato negli anni precedenti.

Tra l'anno 2013 e l'anno 2014 il Laboratorio Rainbow ha coinvolto circa 25.000 studenti e studentesse e si calcola che i video realizzati dai ragazzi e dalle ragazze abbiano raggiunto circa 35.000 persone.

4. Torino

4.1. Progetto Welcome – per una scuola inclusiva contro il bullismo omotransfobico (2014 – 2018)

Questo progetto, promosso dalla ASL TO 3, nasce a partire dalla costituzione del gruppo "Welcome" nell'anno 2012, costituitosi in seguito ad un episodio di omofobia avvenuto all'interno di una scuola superiore. Nello stesso anno ha preso avvio all'interno del liceo Porporato di Pinerolo (TO) un percorso ispirato al modello delle *alliance* presenti nelle scuole americane, ovvero gruppi di studente e insegnanti con differenti orientamenti sessuali, formati allo scopo di prevenire e combattere gli episodi di omotransfobia. Nei due anni successivi si sono svolte una serie di attività e di lezioni con la metodologia peer to peer e sono stati attivati corsi di formazione del Coordinamento Torino Pride Lgbt. Il progetto è stato portato avanti dal 2014 al 2018 e i temi principalmente trattati erano il bullismo e la cultura dello stigma, in un'ottica di prevenzione e di intervento. Gli interventi non venivano realizzati solamente nelle scuole ma anche nei luoghi del tempo libero, anche con modalità differenti in base al contesto.

In generale, erano previsti due incontri da due ore ciascuno in cui, mediante la metodologia peer to peer, si svolgevano lezioni partecipate, attività di gruppo e giochi di ruolo, accompagnati da brevi interventi e approfondimenti inerenti alla comunità Lgbt. Per valutare l'impatto

e l'efficacia del progetto sui ragazzi e le ragazze coinvolte, veniva fatto compilare un questionario anonimo all'inizio e alla fine del percorso formativo, per testare sia il risultato raggiunto che l'indice di gradimento del progetto. Inoltre, veniva chiesto di produrre degli elaborati finali per verificare l'impatto in termini di conoscenza e di sensibilizzazione rispetto alle tematiche trattate. Oltre ai due interventi previsti dal progetto, gli studenti e le studentesse interessate avevano la possibilità di partecipare anche a dei laboratori pomeridiani su base volontaria, per poter approfondire le tematiche di maggior interesse.

5. Progetti nazionali

5.1. Classe arcobaleno - una guida per agire insieme a studenti LGBTQIA+

Questo progetto costituisce un riadattamento italiano del manuale *Safe place kit*, realizzato da GLSEN (Gay, Lesbian and Straight Education Network), principale organizzazione educativa statunitense incentrata sulla promozione di spazi sicuri per tutte all'interno delle scuole. La versione italiana vede come promotori del progetto il Centro Risorse LGBTI e il CESP (Centro Studi per la Scuola Pubblica) ed è stato realizzato grazie ai fondi Otto per mille della chiesa valdese.

Gli scopi e le modalità del progetto sono stati raccolti in una guida dettagliata in cui si spiega cosa si intende per "classe arcobaleno" e a cosa si fa riferimento quando si parla di spazio accogliente. È prevista, inoltre, la possibilità, per ogni classe e scuola che si ritenga solidale alla lotta contro la discriminazione, di esporre un adesivo con il simbolo del progetto. La scelta di esporre l'adesivo non richiede necessariamente la presenza di insegnanti esperti nell'ambito di queste tematiche, ma indica piuttosto l'impegno che la scuola e gli operatori/operatorici scolastici si assumono nei confronti di situazioni potenzialmente problematiche e nel processo di sensibilizzazione. La guida si propone come supporto a questo processo di consapevolezza, presentando proposte pratiche per trasformare l'ambiente scolastico in un contesto più accogliente per tutte e in particolar modo per le studente LGBTQIA+. La guida contiene diverse sezioni dedicate ad aspetti diversi: partendo dalla formazione sulle tematiche di genere e sullo stigma ai consigli sulle azioni pratiche da intraprendere per essere di supporto e creare spazi di confronto accoglienti, ponendo esempi pratici come il caso in cui una studente faccia coming out; dopodiché viene trattata la parte inerente all'educazione e a come includere le tematiche LGBTQIA+ nel lavoro in classe e nei programmi curricolari, coinvolgendo tutto il personale scolastico. Sono presenti anche domande che aiutano chi si interfaccia con ciò a riflettere sulle proprie convinzioni e sui propri pregiudizi interiorizzati, oltre a dei brevi quiz per verificare quanto appreso nelle diverse sezioni tematiche. Infine, vengono elencate anche le risorse e i riferimenti utili divisi per zone e per regioni e un glossario contenente le parole utilizzate nella comunità LGBTQIA+ e contenute nella guida.

5.2. Progetto UISP: Differenze - laboratori sperimentali di educazione di genere nelle scuole medie superiori per contrastare la violenza sulle donne (2022)

Il progetto, promosso da UISP con la partnersip di D.i.Re - Donne in rete contro la violenza, ha coinvolto oltre 700 studente delle scuole superiori di 14 diverse città d'Italia. Esso prevede-

va un percorso di formazione, crescita e socializzazione, accompagnato da laboratori sportivi e corporei e role playing, inseriti nel Piano triennale dell'offerta formativa delle scuole. Gli studenti e le studentesse coinvolti nel progetto venivano poi muniti di materiale informativo didattico, predisposto dal comitato scientifico del progetto. Sono stati prodotti diversi *handbook* con contenuti targettizzati in base ai destinatari: studenti e studentesse, genitori e docenti. A partire da questo materiale, poi, agli studenti era richiesto di produrre una campagna di comunicazione rivolta ai propri pari per sensibilizzarli contro la violenza di genere promuovendo l'abbattimento di pregiudizi e discriminazioni. Gli argomenti sui quali ci si focalizza all'interno degli *handbooks* sono: discriminazioni di genere nello sport, violenza sulle donne, linguaggio paritario e tematiche LGBT+, declinati in base al target di riferimento.

I risultati attesi dal progetto erano: un cambiamento positivo negli atteggiamenti e nei comportamenti socioculturali dei giovani partecipanti e, più in generale, della comunità oggetto dell'intervento, un cambiamento nei costumi e le altre pratiche basate su modelli di genere stereotipati.

5.3. Progetto MIUR: Rispetta le differenze – piano nazionale per l'educazione al rispetto (2017)

Il "Piano nazionale per l'educazione al rispetto" è un piano promosso dal MIUR ispirato ai principi espressi nell'art. 3 della Costituzione. Esso è finalizzato a promuovere un insieme di azioni educative e formative nelle scuole di ogni ordine e grado, volte ad assicurare l'acquisizione di competenze trasversali, sociali e civiche, che rientrano nel concetto più ampio di cittadinanza attiva e globale. Le tematiche su cui si focalizza il piano sono: un uso consapevole del linguaggio e il superamento delle disuguaglianze e dei pregiudizi tramite la messa a punto di linee guida nazionali, percorsi di formazione per docenti, la distribuzione della Costituzione nelle scuole e la creazione di osservatori nazionali, nonché il lancio di una campagna di sensibilizzazione. Tra le varie iniziative previste dal piano nazionale, di particolare interesse risulta la creazione del portale "Noi siamo pari".

5.3.1. Il portale Noi siamo pari

Il portale "Noi siamo pari" è un progetto che rientra all'interno del piano nazionale per l'educazione al rispetto promosso dal MIUR. Questa piattaforma (www.noisiamopari.it) ha lo scopo di raccogliere contributi, materiali didattici e proposte di nuovi percorsi formativi, con la finalità di avviare attività di contrasto agli stereotipi e alle discriminazioni.

Il portale contiene una sezione in cui è possibile accedere come scuola per poter inserire il proprio progetto e dividerlo con le altre scuole, oltre a presentare la possibilità di partecipare a concorsi che riguardano diverse tematiche, dalla violenza di genere all'omofobia. Sul portale è presente anche una sezione "ultimi progetti e news" in cui vengono pubblicati alcuni progetti realizzati dalle scuole e i vincitori dei concorsi più recenti, interamente visionabili.

5.4. Progetto Arcigay: SchoolMates – programma di messa in rete dei Gruppi Scuola (2015)

Arcigay collabora a livello territoriale con scuole ed enti locali dal 2002 per realizzare labora-

tori e percorsi di formazione su varie tematiche, dal contrasto al bullismo, alla destrutturazione degli stereotipi di genere, alla conoscenza dell'identità sessuale. Dall'anno 2015 ha preso avvio un percorso di programmazione e messa in rete delle attività, così da cercare di arrivare su tutto il territorio nazionale, promuovendo progetti ed iniziative in modo capillare e con gli stessi standard qualitativi. Il progetto ha raggiunto un numero molto alto di studente, 22.000 solo nell'anno successivo; oltre a studente i progetti hanno coinvolto anche insegnanti e genitori. Fiore all'occhiello di questo progetto è il fatto che esso sia stato portato avanti da circa 300 persone che hanno messo a disposizione il loro tempo (circa 2000 ore) a titolo del tutto volontario.

5.4.1 Obiettivi e attività

Il progetto SchoolMates si proponeva una serie di obiettivi eterogenei, qui di seguito elencati:

- Consolidare e diffondere in tutte le associazioni Arcigay un modello di intervento omogeneo con nuovi materiali utilizzabili anche in situazioni di scarse risorse locali;
- Strutturare corsi di formazione permanenti per volontarie;
- Progettare corsi di formazione per professionisti a contatto con adolescenti;
- Costruire e attivare un sistema permanente di monitoraggio e di segnalazione dell'omo – transfobia a scuola, in sinergia con i programmi "StayAPP!" e "#MaQualeGender";

5.4.2 StayAPP! – programma per la riduzione del disagio e dell'isolamento ne* giovani LGBTI under 28

Il programma "StayAPP!" si pone l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dea giovani appartenenti alla comunità LGBTI, nel periodo in cui essi sono più vulnerabili, ovvero l'età giovanile. Il programma agisce per abbassare i livelli di *minority stress*, disagio, solitudine e senso di impotenza che a ragazza si trovano a sperimentare di fronte ad episodi omo – transfobici. In particolare, il programma vuole fornire:

- Uno strumento di segnalazione degli eventi omo – transfobici, creando un sistema di segnalazione geolocalizzata, sia in forma anonima che in forma rintracciabile e fornendo una mappatura aggiornata dei contesti "sicuri" e "non sicuri", con particolare riferimento alle scuole;
- L'attivazione di una rete di intervento e supporto da parte dea volontarie arcigay, di modo che essi possano fornire supporto alle vittime di episodi omo – transfobici e, se richiesto, un intervento sul posto.
- L'aumento di un senso di comunità solidale in grado allo stesso tempo di segnalare e intervenire;

6. Inclusione delle persone transgender nelle scuole

6.1 AGEDO e GenderLens – proposta di regolamento

Secondo i dati riportati dalla associazione Agedo (Associazione Genitori di Omosessuali) il 4 aprile 2024, in Italia sono solamente 343 le scuole che prevedono nel loro regolamento la carriera Alias (3,8%). Si tratta di un accordo di riservatezza tra la scuola, la giovane persona

trans che frequenta la scuola e la sua famiglia, se minorenni: una semplice procedura per cui nel registro elettronico viene inserito il nome scelto dalla persona in transizione al posto di quello anagrafico, evitandole l'imbarazzo di dover continuamente spiegare la propria situazione subendo episodi di bullismo e prevenendo così anche un possibile abbandono scolastico. Nonostante la semplicità della procedura, ad oggi non esistono linee guida ministeriali a sostegno di questo strumento e si registrano continui attacchi alla carriera alias. Inoltre, si registra anche una scarsità di progetti scolastici volti a promuovere l'inclusione delle persone transgender nei luoghi scolastici, le quali godono di scarsissima attenzione anche rispetto alle altre persone appartenenti alla comunità LGBTQ+. Anche per questo motivo, l'associazione AGEDO, insieme a GenderLens, ha preparato una proposta di Regolamento scolastico per la Carriera Alias, al termine del quale si trova anche un modulo di richiesta per le famiglie o direttamente per la persona interessata.

Il numero di scuole che adottano la carriera alias negli ultimi anni è cresciuto significativamente ma siamo ancora ben lontani dal raggiungimento di un numero soddisfacente. Sicuramente il documento redatto dall'associazione AGEDO potrebbe rappresentare una proposta valida da prendere in considerazione a livello nazionale.

6.2 Progetto "Ready to work" - Città metropolitana di Napoli (2021)

Questo progetto, sovvenzionato dalla Città metropolitana di Napoli a cui hanno poi aderito diversi comuni dell'area, ha portato avanti due obiettivi: sensibilizzare all'eguaglianza dei diritti sul luogo di lavoro e formare i e le giovani, prima dell'accesso al mercato del lavoro, in tema di diritti del lavoro, in particolare per la popolazione Lgbt+.

È stato rilevato che il 25% delle persone appartenente alla comunità LGBTQIA+ preferisce nascondere il proprio orientamento sessuale per evitare discriminazioni sul luogo di lavoro, il 13% vede respinta la propria candidatura e la percentuale sale al 45% se si tratta di persone transessuali. Ad essere lesa, perciò, non è solo il diritto all'affermazione della propria identità, ma anche il diritto ad avere un'occupazione. È proprio a partire da questi dati, riferiti dal report "Lavoro e diritti Lgbt" del 2017 pubblicato da Cgil, Cisl, Uil e Coordinamento Torino Pride Lgbt, che nasce il progetto "Ready to work" a sostegno delle politiche di inclusione sociale e lavorativa per le persone appartenenti alla comunità Lgbt+.

Il progetto nello specifico prevedeva un primo incontro informativo e formativo con le classi, con al centro l'intervento - testimonianza - di Daniela Lourdes Falanga, persona transgender nata come Raffaele dalla famiglia del boss della camorra di Torre Annunziata, alla cui vita si ispira il docufilm "Red shoes - il figlio del boss". Daniela, allora prima donna presidente dell'Arcigay di Napoli, ha raccontato la sua esperienza e le difficoltà vissute anche in ambito scolastico e come, grazie all'intervento di una preside illuminata, è riuscita a portare avanti il suo percorso di affermazione identitaria. Di identità sessuali ha parlato anche il segretario politico Arcigay Antonello Sannino, incoraggiando la scuola ad intervenire in maniera strutturata attraverso l'Ufficio scolastico Regionale.

Il progetto prevedeva un insieme di tre incontri, al termine dei quali i ragazzi e le ragazze avevano l'opportunità di realizzare, con l'aiuto di una videomaker, un prodotto multimediale sul tema degli incontri.

AREA LAVORO/ORGANIZZAZIONI

INTRODUZIONE

Il contesto italiano presenta criticità riguardo alla discriminazione della comunità LGBT, evidenziate da varie ricerche. Una ricerca rilevante è “La popolazione omosessuale in Italia”, condotta dall’Istat. Questa è stata la prima indagine nazionale, finanziata dal Dipartimento per le Pari Opportunità, che ha coinvolto circa 8.000 cittadini tra i 18 e i 74 anni. L’indagine ha rivelato che la popolazione italiana percepisce una discriminazione significativa verso la comunità omosessuale, e ancor di più nei confronti delle persone trans*. Nonostante la condanna teorica della discriminazione, emergono difficoltà nell’acceptare l’omosessualità in certi ruoli professionali: il 41,4% degli intervistati non approva che un omosessuale sia insegnante, il 28,1% medico e il 24,8% politico.

Questi dati mostrano una titubanza nell’acceptare le discriminazioni per orientamento sessuale, dovuta sia a fattori culturali legati a un modello tradizionale che considera l’eterosessualità come l’unico orientamento sessuale legittimo, sia al fatto che molte persone LGBT preferiscono non dichiarare il proprio orientamento per evitare discriminazioni, anche sul lavoro.

La normativa italiana prevede la tutela antidiscriminatoria per orientamento sessuale in ambito lavorativo tramite il decreto legislativo n. 216 del 2003, che attua la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento nel lavoro. Questo decreto definisce e prevede protezione contro la discriminazione diretta, indiretta e la molestia, applicandosi sia al settore pubblico che privato. Tuttavia, non copre le discriminazioni basate sull’identità di genere.

Per le persone transessuali e transgender, la Corte di Giustizia delle Comunità Europee ha stabilito nel 1996 che le disposizioni della Direttiva 1976/207/CE sulla parità tra uomo e donna si applicano anche a loro, estendendo così la parità di trattamento.

Le problematiche lavorative differiscono tra persone gay e lesbiche e persone transessuali e transgender, soprattutto per quanto riguarda la visibilità e l’accesso al lavoro. Le discriminazioni principali includono l’accesso al lavoro, mobbing, demansionamento, blocco della carriera e discriminazioni multiple. La mancanza di riconoscimento dei diritti delle coppie di fatto e dei matrimoni tra persone dello stesso sesso crea ulteriori disparità nel trattamento lavorativo.

La comunità gay e lesbica teme ripercussioni nel fare coming out sul lavoro, a causa dei pregiudizi persistenti e della scarsa informazione tra datori di lavoro e dirigenti. La gestione della diversità (*diversity management*) è fondamentale per migliorare il benessere e la produttività aziendale. Le donne lesbiche spesso subiscono discriminazioni multiple, con difficoltà maggiori nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera e in termini di reddito rispetto ai colleghi maschi. Sono anche viste come principali responsabili della cura di figli e anziani.

Le persone transessuali e transgender affrontano ulteriori criticità, come la discordanza tra documenti anagrafici e aspetto esteriore, aggravata dalla lunghezza della procedura di riattribuzione anagrafica secondo la legge italiana. Recenti sentenze hanno permesso cambi di nome e genere senza l’intervento chirurgico completo.

Di seguito proponiamo un elenco, a titolo esemplificativo, delle iniziative messe in campo da al-

cune grandi aziende in Italia in merito alla *management* delle diversità e al contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo e aziendale.

1. Policy di Inclusione LGBTQ+ del Gruppo Poste Italiane

Il Gruppo Poste Italiane promuove la diversità e l'inclusione, rispettando i diritti e la libertà delle persone attraverso politiche organizzative. La policy mira a creare un ambiente inclusivo per le persone LGBTQ+, integrando principi e regole per eliminare pregiudizi legati all'identità di genere e all'orientamento sessuale.

Gli obiettivi principali sono:

- Tutela delle Libertà – proteggere le caratteristiche personali durante il rapporto di lavoro;
- Promozione dell'Uguaglianza – garantire pari opportunità e prevenire trattamenti pregiudizievole;
- Impegno Culturale – sensibilizzare e promuovere iniziative in linea con la sostenibilità aziendale.

La policy adotta un approccio intersezionale in linea con la Strategia Nazionale LGBTQ+ 2022-2025, per migliorare le condizioni di lavoro e valorizzare tutte le identità, prevenendo discriminazioni dirette e indirette.

2. CREDEM – Progetto Wellbanking People: Stare Bene in Banca, per Fare Bene Banca

L'obiettivo di questo progetto è di migliorare il benessere collettivo delle persone che entrano in contatto con il Gruppo Credem e di chi ne fa parte, ponendo al centro la persona con le sue unicità.

Vengono messi in atto diverse iniziative e azioni per il raggiungimento dell'obiettivo:

- Diversity Coach: ambasciatori della cultura inclusiva, sono punti di riferimento per il personale per esigenze specifiche e iniziative di Diversità e Inclusione (D&I);
- Over the Rainbow: incontri mensili organizzati dal team D&I per condividere esperienze personali, trattando tematiche LGBTQ+ come il coming out e le disabilità invisibili;
- Supporto alla Comunità LGBTQ+: comprende polizze assicurative, webinar, focus group e formazione dedicata, con attenzione particolare alla genitorialità e all'inclusione.

3. TIM e le Persone LGBTQ+: Le Vie dell'Inclusione

Di seguito vengono elencate le iniziative che l'azienda mette in atto circa le tematiche LGBTQIA+.

- Partecipazione ai Pride: da tre anni, TIM sponsorizza e partecipa ai Pride di Milano e Roma con un gruppo di colleghi, famiglie e amici. Durante l'emergenza Covid-19, la partecipazione è avvenuta in forma digitale, mantenendo alta l'attenzione sull'inclusione;
- Collaborazione con PARKS: dal 2009, TIM è socio fondatore dell'associazione PARKS, Liberi e Uguali, per promuovere il cambiamento culturale interno e l'inclusione delle persone LGBTQ+;
- Permessi Retribuiti: prima azienda in Italia a concedere permessi retribuiti per unioni civili all'estero prima della Legge Cirinnà, estendendo poi i benefit ai partner conviventi indipendentemente dal sesso;
- Supporto alla Famiglia: definizione estesa di "famiglia" che include partner conviventi e

nuclei famigliari anagrafici, con accesso ai servizi aziendali di caring;

- Supporto ai Transgender: percorsi di transizione supportati da una policy aziendale per acquisire un'identità sociale coerente con il genere di transizione;
- Storia di Valentina Casula: Valentina, pioniera nella concessione dei permessi per unioni civili, ha recentemente accolto la nascita della figlia Adele con il supporto di TIM.

4. UniCredit: Celebrazione del Mese del Pride e DE&I

Nel 2023, UniCredit ha sponsorizzato tre parate del Pride il 17 e 24 giugno in Italia, Austria e Germania, distribuendo gadget personalizzati per celebrare la comunità LGBTQIA+. I dipendenti sono incoraggiati a condividere foto delle parate e della UniCredit Spire illuminata con i colori del Pride sui social media con gli hashtag “#UniCredit4Pride”, “#UniCredit4All” e “#WeBelieveinUnicorns”.

Oltre a ciò, UniCredit sostiene la comunità LGBTQIA+ tutto l'anno con varie iniziative:

- Formazione DE&I: attività di formazione sulle politiche di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) e sui pregiudizi inconsci;
- Linee Guida Inclusione: linguaggio inclusivo, recruiting inclusivo e supporto alla transizione di genere;
- Politiche Globali: policy per la lotta contro molestie, comportamenti sessualmente inappropriati, bullismo e atti ritorsivi;
- Icone e Pronomi Inclusivi: utilizzo di icone inclusive e scelta libera dei pronomi nelle firme elettroniche;
- DE&I Week: video intervista con esecutivi per promuovere un ambiente sicuro e rispettoso.

5. Parks - Liberi e Uguali: Promuovere l'Inclusione LGBT

Parks - Liberi e Uguali è un'associazione senza scopo di lucro formata da datori di lavoro per supportare le aziende nell'implementazione di strategie di *Diversity Management*, con un focus sull'orientamento sessuale e l'identità di genere. Ha l'obiettivo di promuovere l'inclusione e il rispetto, coinvolgendo tutti e affrontando le sfide culturali legate alla diversità, soprattutto in azienda. Costituita nel 2010, Parks ha tra i suoi soci fondatori aziende come Citi, Consoft, Eli Lilly, Ikea, Johnson&Johnson, Linklaters e Telecom Italia.

Interviene direttamente in azienda con i seguenti obiettivi:

- Migliorare la reputazione aziendale;
- Aumentare la motivazione dei collaboratori;
- Valorizzare le differenze e incoraggiare l'inclusione;
- Creare un ambiente che assicura rispetto e accettazione, permettendo a tutti di realizzare il proprio potenziale professionale.

CONCLUSIONI E RIFLESSIONI

A partire dalla raccolta delle informazioni e dei progetti qui elencati, possiamo concludere che negli ultimi anni alcuni sforzi sono stati fatti in direzione di una maggiore sensibilizzazione e inclusività nei confronti delle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+, specialmente all'interno delle scuole. Risulta di particolare importanza incentivare la diffusione e la creazione di questi ed altri progetti proprio negli istituti scolastici, partendo dai primi anni di scuola materna fino ad arrivare all'università. Allo scopo di intervenire sulla decostruzione degli stereotipi di genere che la società propone e di presentare modalità positive di relazionarsi alle differenze, potrebbe essere utile avviare un processo di avvicinamento a queste tematiche già a partire dai primi anni di vita, anni in cui i bambini e le bambine avviano il loro processo di socializzazione ed entrano in contatto con la pluralità. Con mezzi e linguaggi adeguati, sarebbe auspicabile avviare un processo a lungo termine che interessi tutto il percorso scolastico. Oltre a questo, vista la presenza di progetti nazionali, sarebbe importante garantire che questi progetti ad ampio respiro potessero raggiungere ogni zona d'Italia, mentre ad oggi vediamo progetti di questo tipo diffusi soprattutto al centro – nord o comunque principalmente nelle grandi città.

Tra gli interventi proposti all'interno dei progetti, poi, risultano particolarmente validi quelli che prevedono una parte attiva svolta dai soggetti. Mettersi in gioco e mettersi in discussione in prima persona, provando a ideare degli strumenti per migliorare la pratica dell'inclusione, potrebbe permettere di empatizzare maggiormente con le persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ e il solo atto di ragionamento e di produzione di materiali potrebbe stimolare la riflessione su certe tematiche. Trasversalmente per tutte le aree prese in esame, sarebbe auspicabile portare avanti progetti che non prevedano solamente la consegna di lunghissimi *vademecum* in cui si lavora solo sulla parte formativa passiva e non si prende in considerazione la parte produttiva e di discussione. Idealmente, sarebbe utile unire una prima parte formativa e informativa, che potrebbe prevedere una o più lezioni, magari interattive, ad una seconda parte che preveda un ruolo più attivo degli studenti e delle studentesse. La seconda parte potrebbe quindi prevedere la produzione di materiali multimediali, come in certi progetti avviene, o la creazione di *focus group* di riflessione, per stimolare anche il dibattito e il confronto tra idee ed esperienze diverse. Infine, anche l'attività di *role playing* potrebbe svolgere un ruolo decisivo, andando a stimolare la capacità di "mettersi nei panni" delle altre persone e rivivendo sulla propria pelle, seppur fingendo, le dinamiche che le persone discriminate possono aver subito.

Un altro aspetto importante riguarda anche la formazione del personale che ricopre ruoli socialmente rilevanti (insegnanti, personale sanitario, risorse umane, ecc.): molto spesso, infatti, le discriminazioni arrivano proprio "dall'alto" e dalla mancanza di inclusività che l'ambiente (sia esso istituzionale, scolastico, sociosanitario o lavorativo), più o meno consapevolmente, incoraggia. In primo luogo, sarebbe opportuno partire dai contesti scolastici e familiari per poter creare un terreno fertile che incoraggi e accompagni il processo di sensibilizzazione dei giovani cittadini e delle giovani cittadine, che a quel punto avverrebbe in maniera spontanea, in linea – appunto – con l'ambiente.

Infine, sarebbe auspicabile che fosse il Governo stesso, con particolare riferimento al Ministero dell'Istruzione e al Ministero della Salute, a incoraggiare e assicurarsi di far applicare le linee guida, creandone di nuove, aggiornate e soprattutto applicabili.

Autrici ed autori:

GRUPPO DI LAVORO LGBTQI+:

Claudio Baggini – Referente

Paolo Antonelli – Componente

Cristina Vacchini – Componente

BIBLIOGRAFIA

-Adattamento italiano delle “Linee guida per il trattamento dei pazienti LGBTQ vittime di violenza intima tra partner” - Comitato pari opportunità e cura delle relazioni dell’Ordine degli Psicologi della Regione Campania (2022) <https://www.quotidianosanita.it/allegati/allegato8272147.pdf>

-Blondeel, K., Say, L., Chou, D., Toskin, I., Khosla, R., Scolaro, E., & Temmerman, M. (2016). Evidence and knowledge gaps on the disease burden in sexual and gender minorities: a review of systematic reviews. *International journal for equity in health*, 15(1), 1-9.

-Classe arcobaleno – una guida per agire insieme a studenti LGBTQIA+, Centro risorse LGBTI, CESP (2022). https://risorselgbti.eu/wp-content/uploads/2022/07/cr-classe_arcobaleno-manuale-A5-web.pdf

-Coleman, E., Radix, A. E., Bouman, W. P., Brown, G. R., De Vries, A. L., Deutsch, M. B., ... & Arcelus, J. (2022). Standards of care for the health of transgender and gender diverse people, version 8. *International Journal of Transgender Health*, 23(sup1), S1-S259.

-Colourful Childhoods - Linee guida per lo sviluppo di protocolli per prevenire e combattere la violenza contro le bambine e i bambini LGBTIQ nei contesti di vulnerabilità - Versione italiana (2023)<https://iris.unipa.it/retrieve/7efe0194-e1ad-4a06-8d6c-ae911115bf4d/C-Child-a5-ITA-final.pdf>

-Colourful Childhoods - Università di Palermo (2021-2024) <https://www.unipa.it/Progetto-Colourful-Childhoods--Le-Linee-guida/>

-Credem:<https://www.credem.it/content/credem/it/lavora-con-noi0/credem-vita/lavora-con-noi-diversity-inclusion.html>

-Differenze – laboratori sperimentali di educazione di genere nelle scuole medie superiori per contrastare la violenza sulle donne, UISP (2022). Comitato tecnico scientifico: Manuela Claysset, Ilenia Sanzo, Eleonora Pinzuti, Claudia Cappotto. <https://www.uisp.it/progetti/pagina/differenze-laboratori-sperimentali-di-educazione-di-genere-nelle-scuole-medie-superiori-per-prevenire-e-contrastare-la-violenza-sulle-donne>

-Domínguez-Martínez, T., & Robles, R. (2019). Preventing transphobic bullying and promoting inclusive educational environments: Literature review and implementing recommendations. *Archives of medical research*, 50(8), 543-555.

-Espelage, D. L., Basile, K. C., De La Rue, L., & Hamburger, M. E. (2015). Longitudinal Associations Among Bullying, Homophobic Teasing, and Sexual Violence Perpetration Among Middle School Students. *Journal of Interpersonal Violence*, 30(14), 2541-2561.

FRA-EU - European Union Agency for Fundamental Rights (2020). *EU-LGBTI II: A long way to go for LGBTI equality*. Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

-*Gender equality plan (GEP 2021 – 2024)*, Università degli studi di Milano – Bicocca, Milano (2021), a cura di Silvia Penati, Matteo Giacomini. Sara Casati, Antonella Asti, Cristina Quartararo, Daniela Besozzi, Sveva Magaraggia, Francesca Greselin, Elisabetta Ruspini, Nadia Malaspina, Maria Grazia Strepparava, Laura Corbella, Giulia Colombo, Lorenzo Rossi, Marta Barbieri, Alida Certa, Althe Bianca Dal Ben, Alessia Telari. https://www.unimib.it/sites/default/files/GEP_2021-24_-_finale.pdf

-Graham, R., Berkowitz, B., Blum, R., Bockting, W., Bradford, J., de Vries, B., & Makadon, H. (2011). The health of lesbian, gay, bisexual, and transgender people: Building a foundation for better understanding. *Washington, DC: Institute of Medicine*, 10, 13128.

-Hendricks, M. L., & Testa, R. J. (2012). A conceptual framework for clinical work with transgender and gender nonconforming clients: An adaptation of the Minority Stress Model. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 460.

-Hernández Festersen, C., Costongs, C., Sherriff, N., Zeeman, L., Amaddeo, F., Aujean, S., ... & Zakrzewska, K. (2018). LGBTI people and health inequalities. *Eurohealth*, 24(3), 41-44.

-ILGA-Europe (2024). *Rainbow Map - Reflecting the legal and policy situation for the human rights of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex (LGBTI) people in Europe*. ILGA-Europe. <https://rainbowmap.ilga-europe.org/>

-*Io, tu, noi. Valorizzare le differenze a scuola: percorsi e strumenti*, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Rete antidiscriminazione di Brescia, Comune di Brescia, Brescia (2023). Docenti: Laura Mentasti, Sergio Staluppi, Ippolita Sforza, Margherita Graglia, Paola Parolari, Mariasole Bannò, Elisa Arcari, Viola Perrini, Lucia Martinelli, Paola Arcari, Alessandra Balestra, Manuela Claysset. <https://staging.adl-zavidovici.eu/wp-content/uploads/2023/03/Corso2023AD.pdf>

-James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*. Washington, DC: National Center for Transgender Equality.

-King, M., Semlyen, J., Tai, S. S., Killaspy, H., Osborn, D., Popelyuk, D., & Nazareth, I. (2008). A systematic review of mental disorder, suicide, and deliberate self harm in lesbian, gay and bisexual people. *BMC Psychiatry*, 8(1), 70.

-*Linee di indirizzo per la comunicazione del personale sanitario con i/le pazienti LGBT+* - Gruppo di Lavoro "Diseguaglianze di salute legate al genere" dell'Osservatorio dedicato alla Medicina di

Genere, Istituto Superiore di Sanità (2023) <https://www.iss.it/documents/d/guest/linee-di-indirizzo-per-la-comunicazione-del-personale-sanitario-con-i-pazienti-lgbt-pdf>

-Lingiardi, V., Nardelli, N., Giovanardi, G., & Speranza, A.M. (2023). *Consulenza psicologica e psicoterapia con persone lesbiche, gay e bisessuali, transgender e non binarie*. Raffaello Cortina Editore.

-Lipson, S. K., Raifman, J., Abelson, S., & Reisner, S. L. (2019). Gender minority mental health in the US: Results of a national survey on college campuses. *American Journal of Preventive Medicine*, 57(3), 293-301.

-Marshal, M. P., Dietz, L. J., Friedman, M. S., Stall, R., Smith, H. A., McGinley, J., ... & Brent, D. A. (2011). Suicidality and depression disparities between sexual minority and heterosexual youth: A meta-analytic review. *Journal of Adolescent Health*, 49(2), 115-123.

-Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129(5), 674.

-Meyer, I. H. (2007). Prejudice and discrimination as social stressors. In *The health of sexual minorities* (pp. 242-267). Springer, Boston, MA.

-Meyer, I. H. (2013). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1 (S), 3-26.

-Ordine degli Psicologi della Lombardia (2021). *Rainbow Map - Glossario LGBT+ per la professione psicologica*. A cura di C. Baggini, C. Vacchini, A. Toscano, D. Invernizzi. Gruppo di Lavoro per i Diritti delle Persone LGBTI+ dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia. https://www.opl.it/public/files/17141-OPL_Dossier-LGBT+_singolapdf.pdf

-Ordine degli Psicologi della Lombardia (2022). *Le Identità Non Binarie*. A cura di C. Baggini, C. Vacchini, A. Toscano, D. Invernizzi. Gruppo di Lavoro per i Diritti delle Persone LGBTI+ dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia. https://www.opl.it/public/files/18877-OPL_Dossier_No-Binary_COL.pdf

-Ordine degli Psicologi della Lombardia (2023). *Persone LGBTQIA+ e linguaggio inclusivo - Riflessioni teorico pratiche per la professione psicologica*. A cura di C. Baggini, C. Vacchini, P. Antonelli, D. Invernizzi. Gruppo di Lavoro per i Diritti delle Persone LGBTI+ dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia. https://www.opl.it/public/files/20175-OPL_InclusioneLGBTI+_2023.pdf

-Parks Liberi e Uguali: <https://www.parksdiversity.eu/cos-e-parks/>

-Pisankaneva, M., et al. (2023). National Reports and Integrative Analytical Report on LGBTIQ+ children in vulnerable contexts. Zenodo. <https://zenodo.org/records/8043659>

-Pöge, K., Dennert, G., Koppe, U., Güldenring, A., Matthigack, E. B., & Rommel, A. (2020). The health of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people. *Journal of Health Monitoring*, 5(Suppl 1), 2.

-Poste Italiane: <https://www.posteitaliane.it/files/1476610126015/Policy-inclusione-LGBTQ+2024-ITA.pdf>

-*Progetti contro l'omofobia e le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere*, Gay Center, Arcigay, Arcilesbica, T6 – Cooperativa, Roma (2014). <http://www.comune>

torino.it/politichedigenere/bm~doc/8-slide-buone-prassi-progetti-contro-lomofobia-e-le-discriminazioni-basate-sullorientamento-sessuale-e-sullidentit-di-genere-ita.pdf

-Proposta di Regolamento scolastico per la Carriera Alias, AGEDO, GenderLens (2021). <https://www.agedomilano.it/proposta-di-regolamento-scolastico-per-la-carriera-alias/>

-Ready to work, Città metropolitana di Napoli, Napoli (2021). <https://www.sturzonews.it/2021/02/27/lgbt-lotta-alle-discriminazioni-il-progetto-a-scuola/>

-Reference generali di best practice: <https://www.mark-up.it/diversity-e-inclusione-lgbt-nelle-aziende-italiane-a-che-punto-siamo/>

-Rete ECCO! - Educazione, comunicazione e cultura per le Pari Opportunità di Genere - Città metropolitana di Bologna (2020-2023) https://www.cittametropolitana.bo.it/pariopportunita/Ecco_home

-Rete RE.A.DY - Rete nazionale delle Regioni e degli Enti Locali per prevenire e superare l'omobobitransfobia - Servizio LGBT della Città di Torino (dal 2006 ad oggi) <https://www.reteready.org/>

-Rispetta le differenze – piano nazionale per l'educazione al rispetto, MIUR (2017). <https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Piano+Nazionale+ER+4.pdf/7179ab45-5a5c-4d1a-b048-5d0b6cda4f5c?version=1.0>

-SchoolMates – programma di messa in rete dei Gruppi Scuola, Arcigay (2015). <https://www.arcigay.it/en/cosafacciamo/scuola/schoolmates/>

-Strategia nazionale LGBT+ 2022-2025 per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere - Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) (2022) <https://unar.it/portale/strategia-nazionale-lgbt-2022-2025>

-Testa, R. J., Habarth, J., Peta, J., Balsam, K., & Bockting, W. (2015). Development of the gender minority stress and resilience measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 65.

-TGEU (2024). *Trans Right Map - Europe & Central Asia in 2024*. TGEU. <https://transrightsmap.tgeu.org/>

-Tim: <https://www.posteitaliane.it/files/1476610126015/Policy-inclusione-LGBTQ+2024-ITA.pdf>

-Unicredit: <https://www.unicreditgroup.eu/it/one-unicredit/articles/2023/june/pride-month.html>

-Welcome – per una scuola inclusiva contro il bullismo omotransfobico, ASL TO 3, Torino (2014 – 2018). https://www.retepromozionesalute.it/scuola_stampa_scheda.php?idpr2=344

www.opl.it
www.unicef.it/pubblicazioni



ordinepsicologilombardia



ordine_psicologi_lombardia



Ordine degli Psicologi della Lombardia



tvOPL



PsicologiOPL



ORDINE
DEGLI PSICOLOGI
DELLA LOMBARDIA

corso Buenos Aires, 75 - 20124 MILANO

tel: +39 02 2222 6551

PEO: segreteria@opl.it | PEC: segreteria@pec.opl.it