

Safe Zone in INAF

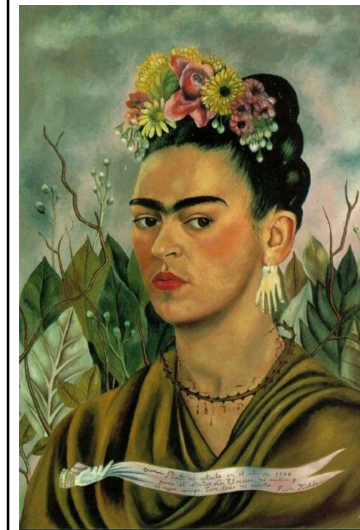
Giornate formative:
07/10/2025 - 06/05/2026

Roberto Baiocco,
lo Staff del "6 come sei"



Roberto Baiocco, PhD
Professore Ordinario in Psicologia dello Sviluppo
Presidente CUG Sapienza
Facoltà di Medicina e Psicologia

1



Ero solita pensare di essere la persona più strana del mondo ma poi ho pensato, ci sono così tante persone nel mondo, ci deve essere qualcuna proprio come me, che si sente bizzarra e difettosa nello stesso modo in cui mi sento io.

Vorrei immaginarla, e immaginare che lei debba essere là fuori e che anche lei stia pensando a me.

Beh, spero che, se tu sei lì fuori e dovessi leggere ciò, tu sappia che sì, è vero, sono qui e sono strana proprio come te.

Frida Kahlo

2

Cos'è una SAFE ZONE?



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

L'**adesivo Safe Zone INAF** può essere utilizzato per indicare la formazione avvenuta. L'adesivo può essere esposto sulla propria porta, sul PC o sulla propria agenda.



3

Cos'è una SAFE ZONE?

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



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

4

Perchè formarsi e diventare una Safe Zone?

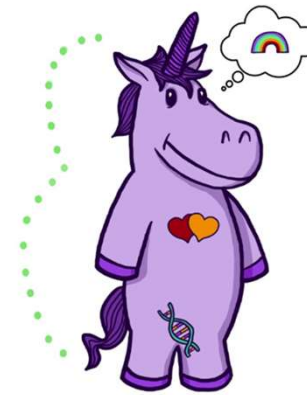
Ci sono molte ragioni!

1. **Perchè è giusto.** Le persone LGBTQ+ possono pensare che il contesto lavorativo non sia un **luogo sicuro** e che non saranno benvenuti. Un **adesivo Safe Zone** dimostra invece l'impegno nel creare un ambiente affermativo.



5

Perchè formarsi e diventare una safe zone?



2. **Per una maggiore consapevolezza.** Per tutte le persone è importante conoscere concetti quali sesso, genere, identità di genere e orientamenti sessuali.

3. **Avere un vocabolario aggiornato.** Faremo un viaggio avventuroso tra acronimi, parole e soggettività LGBTQ+.

6

Le Safe Zone funzionano?



7

Studi sulle «Safe zone»

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

- ✓ Favoriscono una percezione di maggiore **senso di sicurezza** e **appartenenza** al proprio contesto di lavoro;
- ✓ Persone LGBTQ+ e non sperimentano una **relazione migliore** con i colleghi che partecipano al programma (Baiocco et al., 2025; Black et al., 2012);
- ✓ L'esposizione da parte di persone eterocis al simbolo Safe Zone favorisce la percezione di un contesto lavorativo più **affermativo** (Katz et al., 2016).

8

Safe Zone Trainings in School and University Contexts: a Systematic Review with a Meta-Analytic Approach

Systematic Review | [Open access](#) | Published: 18 July 2025
(2025) [Cite this article](#)




Table 1 Studies' categorization according to the key aspects addressed in the publications (n = 123)

Research areas	Sub-categories
A. Safe Zone guidelines and best practices (n = 112)	A1 How and when to structure a Safe Zone (n = 84)
	A2 Practical examples (n = 37)
B. Safe Zones contents (n = 44)	B1 LGBTQ+ knowledge (n = 36)
	B2 Being an ally (n = 34)
	B3 Disparity awareness (n = 32)
C. Safe Zones and outcomes (n = 37)	C1 Trained people (n = 30)
	C2 Students' well-being (n = 12)
	C3 Context enhancement (n = 8)

Several publications were included in more than one research area


Baiocco et al., 2025

9

I simboli contano "ancora"

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

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




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

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

10

Roadmap



- Le parole**: Focus on language and terminology.
- Genere e identità**: Focus on gender and identity concepts.
- Identità trans**: Focus on transgender experiences and terminology.
- Buone prassi**: Focus on best practices and support strategies.
- Materiali utili**: Focus on useful resources and materials.

11

Centro Clinico e di Ricerca «6 come sei» su tematiche LGBTQ+

Sapienza Università di Roma



Centro di consulenza orientamento sessuale e identità di genere

12

Bias inconsapevoli e stereotipi

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

Bias (come penso – aspetti cognitivi)

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

Stereotipo (cosa penso - sociale)

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

13

Bias inconsapevoli e stereotipi

Anche gli stereotipi possono essere inconsapevoli.

I principali riguardano:

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



14

Un modello introiettato che nasce dal lontano

I MASCHI

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

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

Più professioni

LE FEMMINE

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

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

Meno professioni

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

15

Le parole sono importanti



16

Il potere delle parole

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

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

17

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



18

Attività 1

sessu
orientamento sessuale
genere

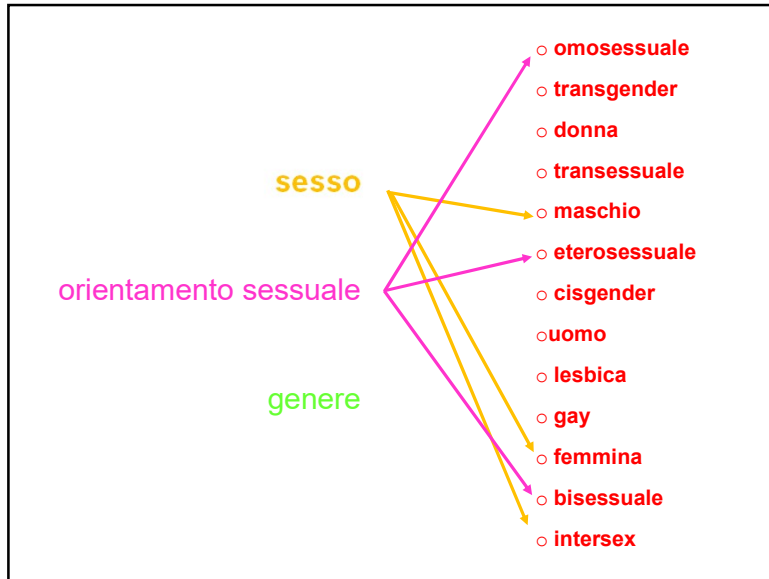
- omosessuale
- transgender
- donna
- transessuale
- maschio
- eterosessuale
- cisgender
- uomo
- lesbica
- gay
- femmina
- bisessuale
- intersex

19

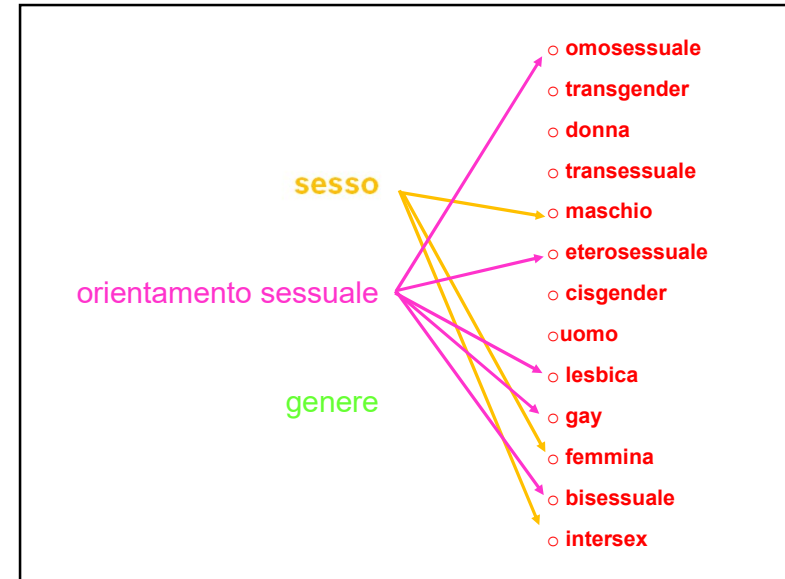
sessu
orientamento sessuale
genere

- omosessuale
- transgender
- donna
- transessuale
- maschio
- eterosessuale
- cisgender
- uomo
- lesbica
- gay
- femmina
- bisessuale
- intersex

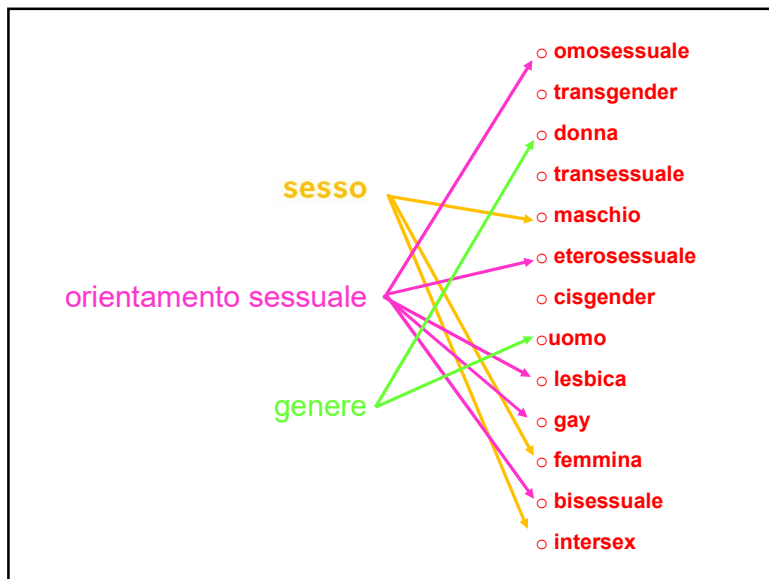
20



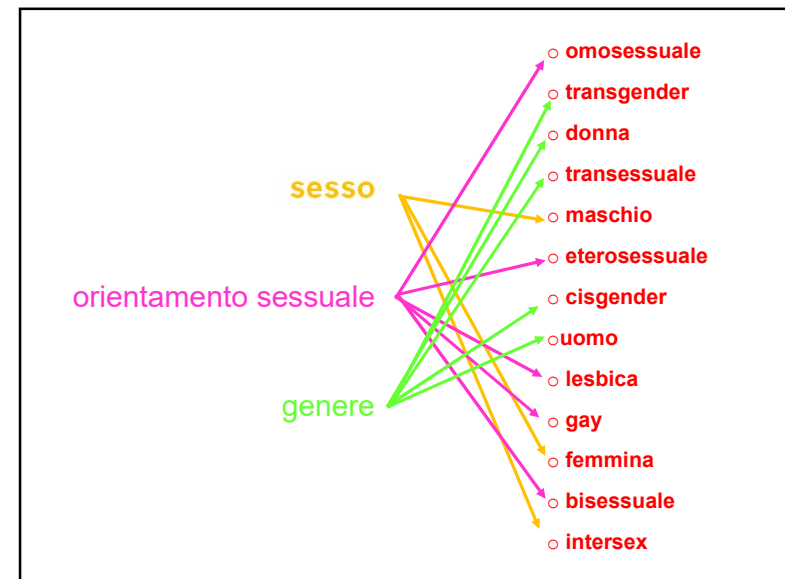
21



22



23



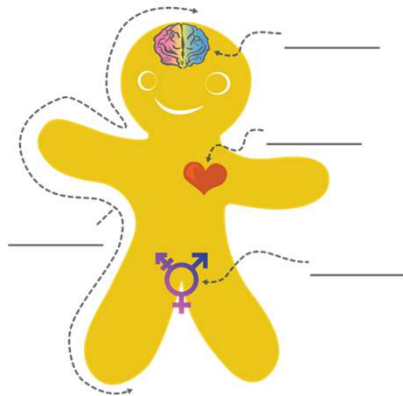
24

Attività 2

Come spiegarlo all3 adolescent3 oppure ai genitori?

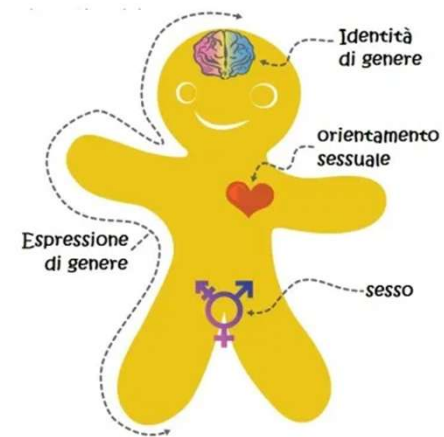
The Genderbread Person^{v4}

Sesso
 Identità di genere
 Orientamento sessuale
 Espressione di genere



25

Come spiegarlo all3 adolescent3 oppure ai genitori?



26

Attività 3

COSA AGGIUNGEREBBERO L3 RAGAZZ3 ??

sesso

orientamento sessuale

genere

- Pansessuale
- Aessuale
- Queer
- Nonbinario
- Genderfluid
- Eteroflessibile
- LGBTQIA+

27

COSA AGGIUNGEREBBERO L3 RAGAZZ3 ??

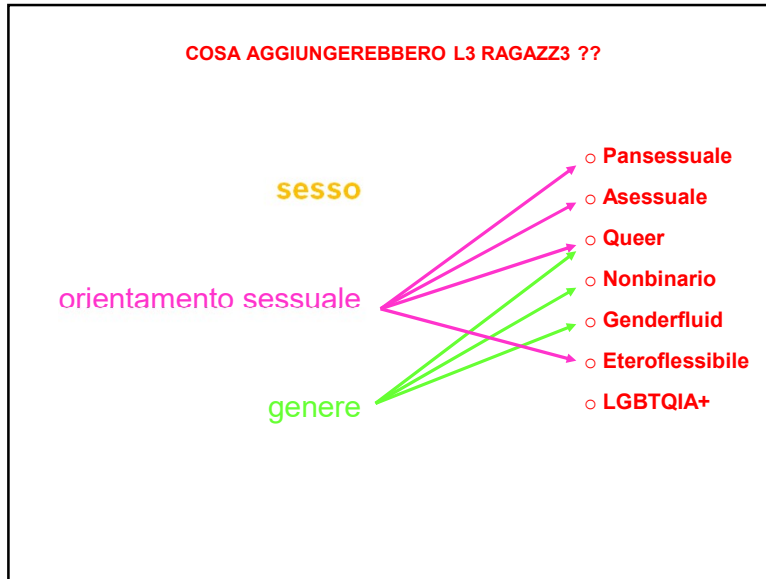
sesso

orientamento sessuale

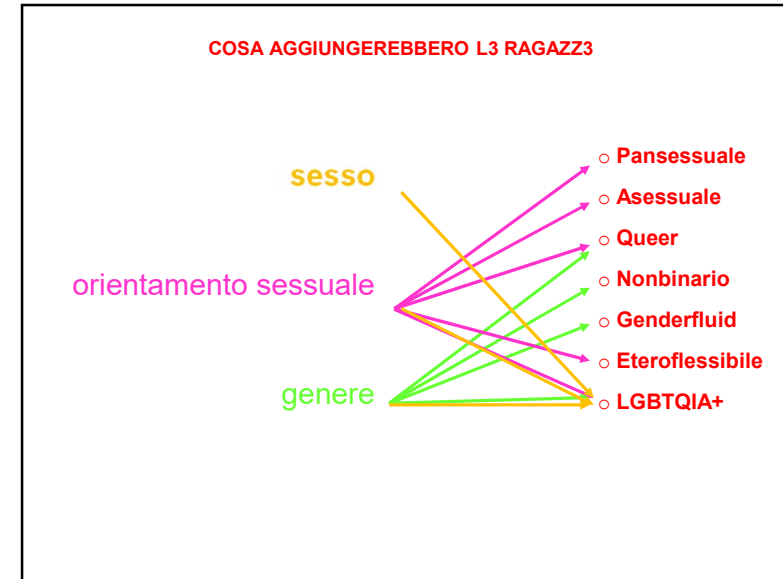
genere

- Pansessuale
- Aessuale
- Queer
- Nonbinario
- Genderfluid
- Eteroflessibile
- LGBTQIA+

28



29



30

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

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

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

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

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

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

31

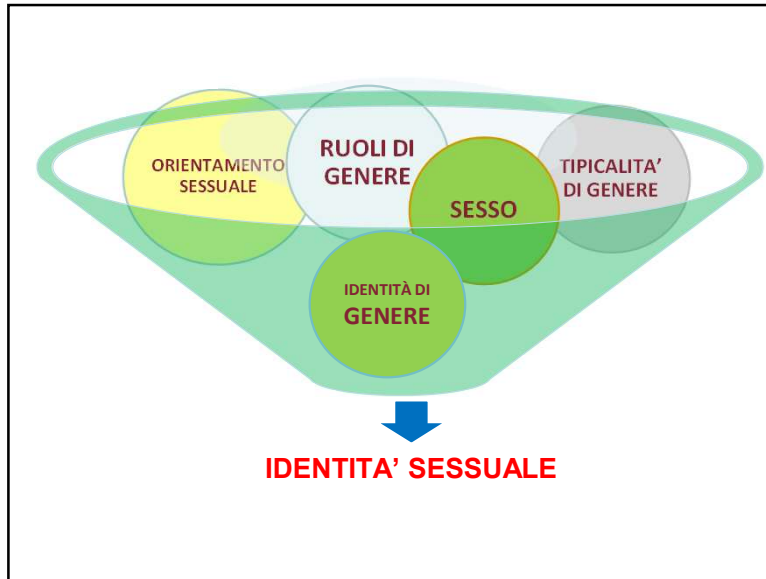
GENDER REVOLUTION – NATIONAL GEOGRAPHIC (2017)

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

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



32



33

Sesso, Genere e Identità di Genere . . .

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

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

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

34

Sesso, Genere e Identità di Genere . . .

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

Rispetto ai termini MtF e FtM sarebbe meglio usare:

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

35

Altre definizioni. . .

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

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

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

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

Persone TNB: termine ombrello.

36

Documento 1

Vocabolario di base (inclusivo vs ampio)



37

Documento 1

Vocabolario di base (inclusivo vs ampio)

LINGUAGGIO LGBTQ+ AMPIO: SUGGERIMENTI

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

38

Documento 1

Vocabolario di base (inclusivo vs ampio)

LINGUAGGIO LGBTQ+ AMPIO: SUGGERIMENTI

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

39

Cosa vuol dire persona nonbinary o nonbinaria



40

Cosa vuol dire persona “nonbinary”

“**Binarismo di genere**” è un’espressione basata sul determinismo biologico, coniata negli anni ‘90 in America.

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

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

Il Singular They

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

41

Persone trans e nonbinarie (TNB)?

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

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

Una **review sistematica** (2020) sulla «**transgender identity**»:

0.3-0.5% adulti 1.2-2.7% tra bambin3 e adolescenti

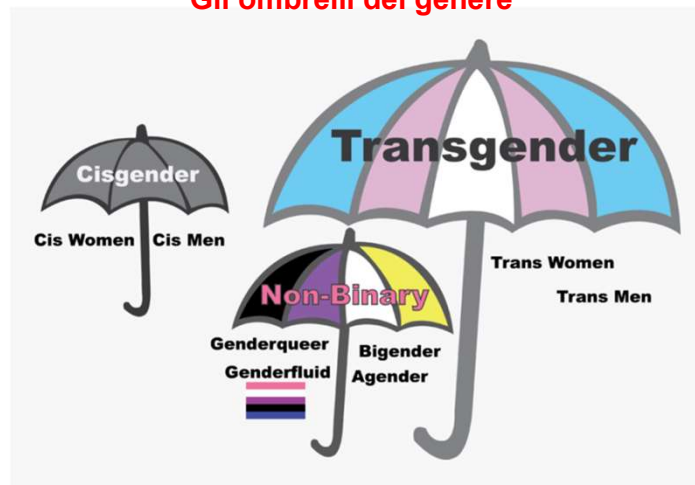
Se la definizione si amplia per includere la “**gender diversity**”:

0.5-4.5% adulti 2.5-8.4% tra bambin3 e adolescenti

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

42

Gli ombrelli del genere

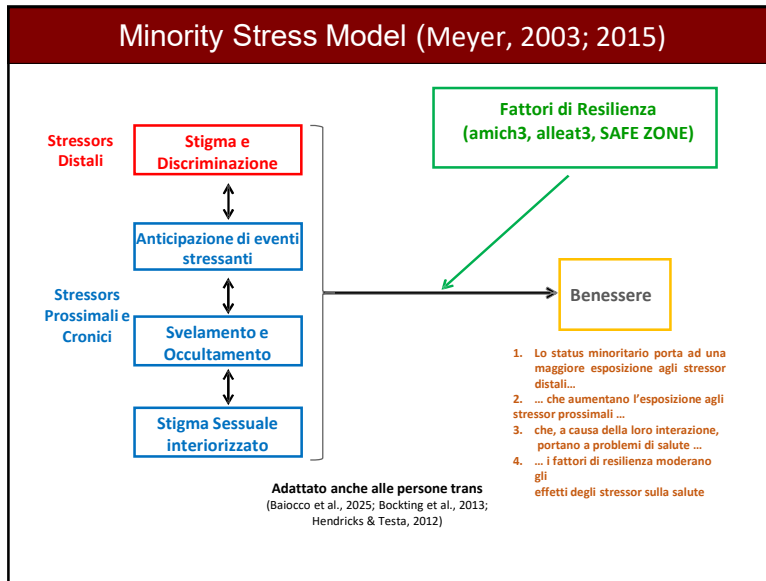


43

Promozione del benessere



44



45

Identità trans: apparenza fisica e procedure mediche

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

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

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

46

Uso dei pronomi e benessere psicologico

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

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

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

47

Microaggressioni

Utilizzo dei pronomi e microaggressioni rispetto ai pronomi

Sull'identità di genere:

"Ma sei un ragazzo o una ragazza?"

"Un cornetto per il ragazzo?" (ad una ragazza trans)

Sul genere:

"Guidi [bene] come un uomo"... e varie ed eventuali su donne, macchine e tecnologia

"Le donne hanno una marcia in più"... e varie ed eventuali sui superpoteri delle donne

"Bella e brava"

Sugli orientamenti sessuali

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

48

Buone prassi nei contesti lavorativi



49

Quindi se vogliamo diventare una "SAFE ZONE"?



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

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

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

50

Se un collega fa coming out

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

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

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

Avete parliamo di coming out come se si trattasse di un unico evento.

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

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

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

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

51

Se una persona collega fa coming out

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



52

Se una persona collega fa coming out

Se una persona fa coming out con voi . . .

NON FARE:

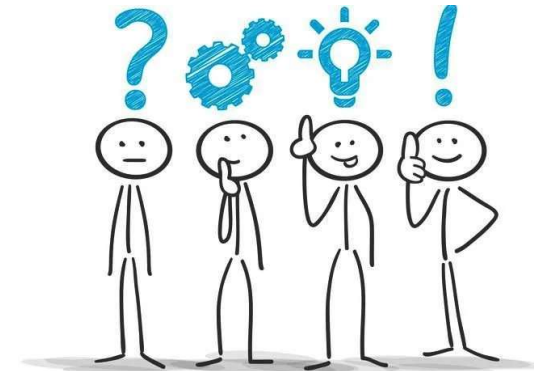
1. Dire "l'ho sempre saputo" o sminuire il significato del coming out
2. Andare a dirlo a tutte le persone, vantandovi del vostro amico LGBTQ+
3. È la stessa persona che conoscete, la persona con cui lavorate . . .
4. Fare domande indiscrete o oltrepassare barriere personali (non lo avevate fatto prima)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

FARE:

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

53

Alcune domande e alcune risposte . . .



54

Alcuni suggerimenti



Celebrare le diversità di genere nella scienza:

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

Educare e sensibilizzare:

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

55

Come formulare l'invito

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

Ad esempio:

«Car3 Collegh3,

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

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

56

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



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

Si potrebbero considerare diciture come:

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

57

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

News 10 February 2023

EUTOPIA - International Day of Women and Girls in Science

VUB researcher Antonella Fioravanti: "Great science requires the participation of all types of individuals, regardless of their social background or gender."



Three VUB researchers are taking part in Eutopia's initiative to enthusiasm young women for careers in science. Saturday 11 February is the International Day of Women and Girls in Science, an initiative of the United Nations. Eutopia is a European network of universities to which the VUB belongs. VUB researcher Fatima Zahid Ali: "Science knows no gender, only boundless curiosity and a relentless pursuit of discovery."

"Here's to creating a world where every woman - including trans women - has the equal opportunity to contribute their unique perspectives and make their mark through scientific pursuits." Fatima is a PhD student in the ECHO research group, which studies the meaning of media, culture and politics. She is also a teaching assistant in communication studies.

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

58

In biblioteca

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

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

Rispetto alla domanda sul sesso? Oppure sul genere?

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

Meglio chiedere il genere riformulando come segue:

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

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

59

Come “chiedere”, sesso, genere e identità di genere e orientamento sessuale

Qual è il suo sesso assegnato alla nascita?

- Maschio
- Femmina
- Intersex
- Preferisco non rispondere

Che pronome/i utilizza?

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

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

- Donna/ragazza cis
- Donna/ragazza trans
- Uomo/ragazzo cis
- Uomo/ragazzo trans
- Persona nonbinaria
- Preferisco non rispondere
- Altro (Specifica) _____

Come descriverebbe attualmente il suo orientamento sessuale?

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

60

Come posso scrivere una mail?

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

Questa una possibile soluzione → Care persone colleghe (docente, studente, insegnante, persona sono parole neutre).

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

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

→ Gentili colleghe* (al plurale)

→ Gentili colleghe3

→ Gentili colleghe@

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

61

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

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



62

Documento 2

A cosa potrebbe servire la formazione SAFE ZONE . . .

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



Il Manifesto della comunicazione non ostile e inclusiva

- 1. Virtuale è reale**
Comunico in rete come faccio nel mondo reale, rispettando le persone e le loro differenze, le fragilità e i punti di forza. Scelgo di includere, senza giudicare o discriminare.
- 2. Si è ciò che si comunica**
Rispetto la mia identità e decido liberamente di definirmi per come sono, e di non definire gli altri. Accolgo la complessità e la molteplicità. Valorizzo la diversità creativa.
- 3. Le parole danno forma al pensiero**
Evito con cura stereotipi, cliché, allusioni o modi di dire offensivi o sminuanti. Contrasto ogni pregiudizio. Scelgo sempre parole chiare e facili da comprendere, concrete, gentili.
- 4. Prima di parlare bisogna ascoltare**
Contrasto relazioni fondate sull'ascolto passivo, la comprensione e l'empatia. So che opinioni diverse allargano il mio orizzonte, e che dallo scambio nasce il senso di comunità.
- 5. Le parole sono un ponte**
Cultivo la curiosità, l'asertività, il dialogo positivo che nasce quando si superano le barriere (mental, social, culturali, gerarchiche). Il mio linguaggio sa creare inclusione e cittadinanza.
- 6. Le parole hanno conseguenze**
So che le parole possono ferire e creare, sostenere e sbilanciare. Parlo in modo tale da comprendere tutte le identità, le condizioni, le appartenenze, gli orientamenti e le culture.
- 7. Condividere è una responsabilità**
Prima di condividere testi, video o foto mi domando se aggiungo qualità alla discussione e se promuovono il rispetto. Verifico che le fonti siano oneste, neutrali e veritiere.
- 8. Le idee si possono discutere. Le persone si devono rispettare**
Valorizzo la pluralità delle opinioni e delle esperienze e accolgo ogni diverso pensiero come una ricchezza. So dissentire, favorisco un confronto aperto, civile e costruttivo.
- 9. Gli insulti non sono argomenti**
Insultare è un modo di esprimersi violento e primitivo. E doppiamente deplorevole se si indirizza a chi è discriminato e speriato (la povertà, il disagio, la paura, lo stigma o l'emarginazione).
- 10. Anche il silenzio comunica**
Scelgo il silenzio per ascoltare e ragionare meglio. O per spegnere polemiche distruttive. O quando non il solo parlo adeguato, e un gesto di empatia vale più di ogni discorso.

parlanonostile.it

63

Bibliografia essenziale



Quanta bellezza. Mamme e papà di persone LGBTQ+ si raccontano

di Roberto Balocco (Autore), Carlo Terriaco (Autore), Jessica Pistella (Autore)
McGraw-Hill Education, 2020



Atlante LGBTQ+: Coming out e Relazioni Familiari

Roberto Balocco, Jessica Pistella e Fau Rosati
pubblicato da McGraw Hill Education (2023)

Il Manuale approfondisce il tema del coming out, su tematiche SOGI nei principali contesti di vita: famiglia, amicizie, scuola, sport e lavoro. Un'attenzione particolare è riservata al contesto clinico e terapeutico, esplicitando le eventuali difficoltà e i bisogni formativi della psicologia e dell'terapia.



Relazioni e tipologie familiari nel ciclo di vita. Processi e legami

64

Bibliografia essenziale

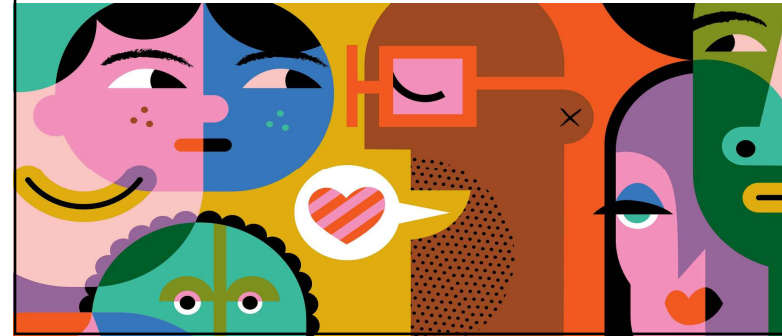
- Baiocco, R. (2019). *Rosa Azzurro, arcobaleno. Identità di genere e orientamento sessuale*. GEDI, Roma.
- Baiocco, R., Busacca, A., de Filippis, B. (2018). *Unioni civili e genitorialità: le nuove frontiere della giurisprudenza. Interesse del minore e genitorialità same sex*. Wolters Kluwer, Vicenza.
- Baiocco, R., Pistella, J., Terriaca, C. (2024). *Atlante LGBTQ+: coming out e relazioni familiari*. McGraw Hill, Roma.
- Baiocco, R., Pistella, J., Terriaca, C. (2026). *Quanta bellezza. Genitori di persone LGBTQ+ si raccontano*. McGraw Hill, Roma.
- Bochicchio, V., Scandurra, C. (2024). *Psicologia dell'identità di genere*. Il Mulino, Bologna.
- Lingiardi, V., Speranza, A. M., & Baiocco, R. (Eds.). (2025). *Famiglie e procreazione medicalmente assistita*. Mimesis; Milano

65

Grazie per l'attenzione

Roberto Baiocco

roberto.baiocco@uniroma1.it



66