

Vincenzo Bochicchio, Elena Luppi, Roberto Baiocco, Giovanna Vingelli, Cristiano Scandurra

Sessismo e omofobia sul posto di lavoro: Un modello di intervento per promuovere il benessere organizzativo contrastando i pregiudizi di genere e sessuali

Sexism and Homophobia in the Workplace: An Intervention Model to Promote Organizational Well-being Confronting Gender and Sexual prejudices

Abstract

L'intento del saggio è presentare i primi risultati di un intervento formativo denominato "Azioni di contrasto al sessismo e all'omofobia" (ACSO), rivolto al Personale Tecnico Amministrativo dell'università. ACSO è un modello di intervento finalizzato a contrastare gli effetti negativi del sessismo e dell'eterosessismo per promuovere il benessere organizzativo nei gruppi di lavoro e nelle istituzioni. Hanno preso parte alla prima formazione ACSO 84 persone appartenenti al Personale Tecnico-Amministrativo di una università italiana, ed il training ha previsto tre fasi di valutazione: pre, post e follow-up (in corso). I risultati pre e post mostrano che il training ACSO è percepito dai partecipanti come molto utile e molto interessante. Inoltre, il training ha avuto un impatto molto positivo nell'acquisizione delle conoscenze di base sull'identità sessuale (sesso, genere, orientamento sessuale)

Parole chiave: benessere organizzativo; formazione; sessismo; omofobia; personale tecnico amministrativo

Abstract

This essay is aimed at presenting the first results of a training model (ACSO) for the Technical and Administrative Staff at Universities. ACSO is a training model aimed at confronting sexism and homophobia and promoting organizational well-being in working groups and working organizations. A total of 84 participants took part in the first training and this was evaluated in 3 stages: pre, post and follow-up (ongoing). The results indicated that the training model was perceived as interesting and useful by the participants. Moreover, it had a positive impact on the acquisition of basic knowledge on sexual identity (sex, gender, sexual orientation).

Keywords: organizational well-being; education; sexism; homophobia; technical and administrative staff

Introduzione: il benessere organizzativo in una prospettiva psicosociale

La promozione del benessere biopsicosociale sul posto di lavoro costituisce un ambito di ricerca e azione che ha conosciuto negli ultimi decenni un progressivo ampliamento dei suoi ambiti di applicazione. Nella definizione che ne danno Avallone e Pamplomatas (2005), il benessere organizzativo rappresenta “l’insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative” (p. 11). Il riferimento alle dimensioni più psicologiche, culturali e sociali presenti in questa definizione, esprime bene l’evoluzione che il costrutto del benessere organizzativo ha subito nel corso del tempo, una evoluzione che del resto ricalca il significativo ripensamento del concetto di “salute” proposto dall’ Organizzazione Mondiale della Sanità: salute intesa non semplicemente come prevenzione, cura o assenza di patologie, ma anzitutto come promozione del benessere biopsicosociale (World Health Organization, 1948) e come partecipazione attiva ai propri contesti di vita (World Health Organization, 2001).

L’idea che la promozione della salute debba essere intesa come promozione del benessere biopsicosociale in funzione della partecipazione attiva degli individui ai loro contesti di vita, ha avuto un significativo effetto anche sulle pratiche e le ricerche che riguardano il contesto lavorativo. Si è così assistito ad un passaggio dalla

Organizational health, intesa come insieme di pratiche finalizzate alla prevenzione di patologie fisiche lavoro-correlate e di prevenzione del rischio bio-fisiologico nel luogo di lavoro, all'*Organizational wellbeing* inteso in senso più ampio come insieme di pratiche finalizzate alla promozione del benessere biopsicosociale nel *contesto di lavoro*. Nei modelli di *Organizational wellbeing*, le determinanti più propriamente psicologiche e sociali sono state progressivamente enfatizzate tanto nella pratica organizzativa quanto nelle attività di ricerca, dando luogo alla definizione di modelli teorici multidimensionali che enfatizzano l'importanza dei vissuti emotivi, delle dinamiche relazionali e del clima culturale nel promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Nel presente studio, collocandoci in una prospettiva psicosociale che enfatizza le determinanti più psicologiche e relazionali del costrutto del benessere organizzativo, mostreremo come il pregiudizio sessista e omotransnegativo possano incidere notevolmente sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Ci soffermeremo pertanto su alcune indicazioni presenti in letteratura in tema di *organizational policy* orientata alla promozione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori mediante il contrasto al pregiudizio sessista e omotransfobico, e presenteremo infine un modello di intervento denominato "Azioni di contrasto al sessismo e all'omofobia" (ACSO), implementato per favorire il benessere organizzativo nel Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) delle università mediante il contrasto al pregiudizio sessista, eterosessista e genderista.

Sessismo, omofobia e benessere organizzativo

Un recente modello psicosociale di promozione del benessere organizzativo (De Simone, 2014) individua tre direttrici fondamentali nella valutazione del benessere esperito dalle lavoratrici e dai lavoratori nel *contesto di lavoro*: 1) il *Benessere soggettivo*, che rimanda ai sentimenti che le lavoratrici e i lavoratori esperiscono nel contesto lavorativo e che comprende la soddisfazione lavorativa, il coinvolgimento attivo e l'affettività positiva; 2) il *Benessere eudaimonico*, che rimanda alla percezione di autostima e autoefficacia, alla motivazione al lavoro, alla vitalità e all'autorealizzazione; e 3) il *Benessere sociale*, che rimanda al clima relazionale, al senso di appartenenza e di comunità, e al senso di rispetto e integrità che può caratterizzare il contesto lavorativo. Questo modello mostra come le dimensioni dell'esperienza soggettiva ed emotiva, dell'autostima e dell'autoefficacia, ed infine

della relazionalità, siano elementi fondamentali nella promozione del benessere organizzativo.

Il sessismo, l'eterosessismo e il genderismo possono influire negativamente su tutte le determinanti psicologiche e sociorelazionali che caratterizzano il benessere organizzativo nel *contesto di lavoro*, peggiorando la percezione dell'esperienza lavorativa delle donne e del personale che si definisce lesbica, gay, bisessuale e transgender (LGBT) (Sears & Mallory, 2011).

Una recente meta-analisi, infatti, mostra come uno dei fattori che incide negativamente su ciascuna delle componenti del benessere organizzativo sia proprio il sessismo (Sojo, Wood & Genat, 2016). Il sessismo può manifestarsi in forme esplicite o implicite di svalutazione nei confronti delle donne (Bergman, 2003), in scherzi, battute o discorsi percepiti come molesti perché espressione del pregiudizio sessista (Parker & Griffin, 2002). Quando queste condotte sono sistematiche e consuete, tali da configurarsi come una caratteristica distintiva del posto di lavoro, è allora ipotizzabile che un determinato *workplace* esprima un clima organizzativo sessista (Bergman & Hallberg, 2002).

In letteratura sono presenti numerosi studi che dimostrano come un clima organizzativo sessista incida negativamente sul benessere psicologico, sulle dinamiche relazionali e sulla *job satisfaction* delle lavoratrici (Bochicchio et al., 2019; Manuel et al., 2017; Rubin et al., 2019; Scandurra et al., 2017), come favorisca sentimenti disforici e vissuti di ansia, decrementando l'autostima (Swim et al., 2001), e come comprometta l'equità nelle progressioni di carriera e nell'organizzazione del lavoro (Stamarski & Son Hing, 2015). Spesso il sessismo si manifesta nei contesti organizzativi in forma benevola (*Benevolent sexism*), rendendo ancor più insidiosi i suoi effetti (Fraser, Osborne & Sibley, 2015), e rinforzando implicitamente la struttura maschilista che caratterizza un determinato *contesto di lavoro*.

Altrettanto insidioso è l'impatto del pregiudizio genderista, ovvero il pregiudizio basato sull'identità di genere, e dei sentimenti transfobici, nel *contesto di lavoro*. Una recente review (McFadden & Crowley-Henry, 2016) mostra come l'accesso al e il mantenimento del lavoro, così come l'evoluzione della carriera lavorativa delle persone transgender, siano segnati dallo stigma e dalla discriminazione. Lo stigma transfobico nei contesti lavorativi, organizzativi e istituzionali, incide pesantemente sul benessere organizzativo, e di conseguenza sulla salute mentale, l'autostima e l'autoefficacia delle

persone transgender (Amodeo et al., 2018; Budge, Tebbe & Howard, 2010; Dietert & Dentice, 2009; Scandurra et al., 2018, 2019).

Considerazioni analoghe possono essere condotte circa l'impatto che i pregiudizi basati sull'orientamento sessuale hanno sul benessere organizzativo. Un clima organizzativo omofobico ed eterosessista ha effetti negativi sulla salute e il rendimento lavorativo delle persone gay e lesbiche (Smith & Ingram, 2004), e l'eventuale scelta delle lavoratrici e dei lavoratori LGB di mantenere privato l'orientamento sessuale sembra non proteggerli dagli effetti negativi che l'omofobia produce sulla salute mentale (Ragins, & Cornwell, 2001).

Il sessismo, l'omofobia e la transfobia, oltre a peggiorare il clima e il benessere organizzativo, hanno in comune anche un altro aspetto. Sempre più spesso, infatti, si manifestano in maniera sottile e implicita mediante *microaggressioni*, ovvero «piccole offese verbali, comportamentali o ambientali basate su luoghi comuni, che intenzionalmente o non intenzionalmente comunicano ostilità, disprezzo o mancanza di rispetto nei confronti di un'etnia, un genere sessuale, un orientamento sessuale o un'appartenenza religiosa, insultando un individuo o un gruppo sociale» (Sue, 2010, p. 5). La presenza di microaggressioni sul posto di lavoro nei confronti delle donne (BASFORD, Offermann & Behrend, 2014) e delle persone LGBT (Galupo & Resnick, 2016) è molto frequente e ingenera un clima sessista e omotransfobico che incide pesantemente sul benessere organizzativo e sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori che ne sono vittima, peggiorando le prestazioni dei gruppi di lavoro che sono gravati da questo clima organizzativo (Badgett et al., 2013; Huffman, Watrous-Rodriguez & King, 2008).

Per queste ragioni, una buona prassi di *organizational policy* consiste nel proporre nei contesti lavorativi specifici interventi di contrasto al sessismo e all'omofobia (Brewster et al., 2014) al fine di mitigare gli effetti negativi che il sessismo e l'eterosessismo producono sul clima organizzativo e sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. Un modello efficace di intervento dovrebbe tuttavia tenere conto di alcune raccomandazioni presenti in letteratura, ovvero: (1) proporre specifici training formativi che consentano alle lavoratrici e ai lavoratori di accedere ad una conoscenza aggiornata e puntuale delle caratteristiche dell'identità sessuale (sesso, genere, orientamento sessuale) (Brewster et al., 2014); (2) accrescere l'attenzione e la consapevolezza sulla presenza e sugli effetti delle microaggressioni *sexual and gender based* sul posto di lavoro, utilizzando specifiche tecniche e programmi di intervento, anche di gruppo, in modo da «rendere i

lavoratori più attenti al loro comportamento, un elemento necessario per destrutturare vecchi modelli relazionali e promuovere un cambiamento duraturo nei comportamenti» (Basford et al., 2014, p. 346)

A queste raccomandazioni e a questi principi si è ispirata la progettazione del modello formativo ACSO.

Il modello di intervento “Azioni di contrasto al sessismo e all’omofobia” (ACSO)

Il modello formativo ACSO si configura come una innovativa metodologia di intervento finalizzata a promuovere il benessere organizzativo nei gruppi di lavoro nei contesti istituzionali, contrastando le manifestazioni e gli effetti del sessismo, dell’eterosessismo e del genderismo. La sua progettazione è stata ispirata alle raccomandazioni di *organizational policy* presenti in letteratura (Basford et al., 2014; Badgett et al., 2013; Brewster et al., 2014) e ha coinvolto esperte ed esperti provenienti da diverse università italiane ¹, i quali hanno sinergicamente collaborato all’implementazione del training formativo e alla definizione delle strategie di valutazione dell’intervento. Il training formativo è stato sperimentato, per la prima volta, nel 2018 presso l’Università della Calabria, su committenza del Comitato Unico di Garanzia dell’Ateneo. La fase progettuale del modello formativo ha seguito le seguenti tappe:

- 1) *Costituzione del gruppo di progetto.* I docenti e le docenti coinvolti, dopo aver concordato sinergicamente i contenuti, le metodologie e le finalità dell’intervento, hanno costituito due sottogruppi autonomi: un “Gruppo docente” finalizzato alla strutturazione e implementazione del training formativo, ed un “Nucleo di valutazione” finalizzato alla definizione delle strategie di valutazione dell’interesse percepito e della efficacia formativa del training.
- 2) *Definizione operativa degli obiettivi, dei contenuti, delle metodologie e delle caratteristiche dei formatori.* Il percorso formativo è stato progettato per accompagnare progressivamente i/le partecipanti all’acquisizione degli elementi cognitivi, metacognitivi e delle strategie necessarie a riconoscere e analizzare criticamente comportamenti e situazioni in cui si manifestano comportamenti sessisti ed omotransfobici, e ad adottare strategie di prevenzione e contrasto agli

¹ I ricercatori coinvolti lavorano presso l’Università della Calabria, l’Università degli studi di Bologna “Alma mater”, l’Università degli studi di Roma “La Sapienza”, l’Università degli studi di Napoli “Federico II”, l’Università degli studi di Napoli “Suor Orsola Benincasa”, l’Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, l’Università degli studi di Torino.

stessi, secondo un approccio metodologico orientato alla consapevolezza e al cambiamento (U.N. Women, 2016). Sul piano metodologico si è scelto di privilegiare approcci attivi, ovvero: (1) Metodologie basate sul cognitivismo e sulla metariflessione (studi di caso, riflessioni sul vissuto esperienziale); (2) Metodologie basate sul costruttivismo e sul costruzionismo (*brain storming*, lezione dialogata, uso di stimoli multimediali); (3) Metodologie motivazionali-affettive (drammatizzazione, analisi della situazione critica) (Tornar, 2001). Coerentemente con il quadro metodologico presentato, il modello formativo ha previsto un impegno orario di 4 ore, suddiviso in due moduli. Il primo modulo, della durata di 2 ore, è stato dedicato all'approfondimento dei concetti base del corso. Durante il modulo, a ciascun gruppo-classe composto da circa 20 persone è stata proposta una lezione dialogata con supporto PowerPoint, uso di brevi video e modalità didattiche dialogico-interattive per approfondire i concetti di stereotipo, pregiudizio, sessismo, omofobia, nonché le nozioni di base relative alle dimensioni dell'identità sessuale (sesso biologico, identità di genere, ruolo ed espressione di genere, orientamento sessuale). Il secondo modulo, della durata di 2 ore, è stato centrato sull'uso della drammatizzazione per riflettere sul piano esperienziale, in relazione alle esperienze professionali dei partecipanti. Durante il modulo, ogni gruppo-classe di 20 persone è stato suddiviso in 3 piccoli gruppi, a ciascuno dei quali è stato prospettato un ipotetico caso di sessismo/omofobia/transfobia nel *contesto di lavoro (case studies)*. In questi piccoli gruppi, i partecipanti sono stati invitati a discutere e individuare le strategie per riconoscere, nei *case studies*, la manifestazione e gli effetti dei pregiudizi sessisti, omofobici e transfobici. L'impianto metodologico fa riferimento a un approccio (Bohnet, 2016) che promuove la presa di coscienza e l'assunzione del punto di vista di chi è oggetto di sessismo e omotransfobia (Galinsky & Gordon, 2000), la decostruzione degli stereotipi, la ricostruzione di una prospettiva contro-stereotipica (Lord, Lepper & Preston, 1984) e l'acquisizione di strategie di prevenzione e contrasto a questi fenomeni (Schaller et al., 1996). Il gruppo dei formatori è stato costituito in modo da restituire l'interdisciplinarietà che caratterizza gli studi di genere, coerentemente con l'impostazione metodologica del percorso: sono stati coinvolte/i docenti di sociologia, di psicologia e di pedagogia. Oltre a restituire una diversità di approcci disciplinari, il gruppo

docente era misto per genere, in modo da offrire prospettive e punti di vista diversamente complementari (Gamberi, Maio & Selmi, 2010).

- 3) *Definizione degli strumenti e delle strategie di valutazione.* Il Nucleo di valutazione ha approntato una serie di strumenti *ad hoc* per valutare l'interesse e l'utilità percepiti, e l'efficacia del training nel consentire l'acquisizione di conoscenze sull'identità sessuale, collocando la rilevazione in tre momenti: prima dell'inizio del training (pre), a conclusione del training (post), a sei mesi dalla conclusione del training (follow-up). Gli strumenti *ad hoc* sono stati creati in un confronto sinergico tra le ricercatrici e i ricercatori del Nucleo di valutazione, i quali hanno deciso di soffermarsi in particolare sull'utilità e sull'interesse percepiti, oltre che sulla conoscenza di base acquisita. A conclusione della fase di progettazione, gli strumenti proposti per valutare l'impatto, l'interesse e l'utilità percepiti, l'efficacia formativa del training ACSO, nonché l'effetto che i livelli di sessismo ed omofobia dei partecipanti avrebbero potuto avere sull'acquisizione dei contenuti formativi, sono risultati: (1) *Questionario contenente le variabili sociodemografiche.* Nello specifico, i partecipanti hanno risposto a domande relative all'età, all'anzianità di servizio, al titolo di studio, al genere, all'orientamento sessuale, all'educazione religiosa, all'orientamento politico e alla presenza di familiari e amici LGBT; (2) *Scala su utilità e interesse della formazione.* Prima della formazione (pre), subito dopo la formazione (post), e, in previsione, a 6 mesi dalla fine della formazione, i partecipanti hanno risposto a 3 domande relative all'utilità percepita rispetto al corso, in relazione al proprio lavoro e alle relazioni sociali intra- ed extra-accademiche, e a 6 domande relative all'interesse per il corso. Sia la scala sull'utilità percepita che quella sull'interesse hanno dimostrato un buon livello di attendibilità (alpha di Cronbach = .70 e .74, rispettivamente); (3) *Conoscenza delle dimensioni dell'identità sessuale.* Per valutare la conoscenza relativa alle dimensioni principali dell'identità sessuale, ai partecipanti è stato proposto nei 3 tempi (pre, post e, in previsione, follow-up) un test costruito *ad hoc* dai membri del nucleo di valutazione. Il test è stato strutturato su due colonne: nella prima colonna sono state riportate le 3 dimensioni dell'identità sessuale (sesso, genere, orientamento sessuale), mentre nella seconda colonna alcune specificazioni di ciascuna dimensione dell'identità sessuale (ad es., "omosessuale", "donna", "transgender", "cisgender", "uomo"). I partecipanti dovevano attribuire ad ognuna delle 3 dimensioni dell'identità sessuale la

specificazione corretta. Il punteggio finale è stato calcolato come la somma delle risposte esatte e poteva variare da 0 (nessuna risposta esatta) a 12 (tutte risposte esatte)².

Primi risultati sull'efficacia, sull'utilità percepita e l'interesse percepito del modello

ACSO

Si è attualmente conclusa la fase pre e post di rilevazione dei dati relativi al modello ACSO. È in corso la fase di rilevazione follow-up. I dati qui presentati si riferiscono dunque alla sola fase di rilevazione pre e post, e rappresentano una elaborazione preliminare dell'interesse percepito, all'utilità percepita e dell'efficacia formativa del training da parte dei partecipanti.

Partecipanti

L'attività formativa ha coinvolto un gruppo composto da 84 persone impiegate come Personale Tecnico-Amministrativo presso l'Università della Calabria.

Per la valutazione dell'efficacia e del gradimento del corso di formazione sono stati presi in considerazione solo i dati risultati dai questionari correttamente e completamente compilati, escludendo i questionari parziali o incompleti. Nel complesso, il gruppo-campione utilizzato per valutare l'attività formativa risulta composto da 63 persone, 42 donne (66.7%) e 21 uomini (33.3%), di età compresa tra i 34 e i 65 anni (età media = 51 anni; $DS = 8.33$). Il livello d'istruzione risulta essere elevato: il 19% ha un diploma di maturità e il 75% un diploma di istruzione superiore (laurea, specializzazione o dottorato di ricerca). In riferimento all'anzianità di servizio, il 25.4% lavora presso l'Università della Calabria da meno di 10 anni, il 50.8 da 10 a 20 anni, e il rimanente 23.8% da oltre 20 anni. Rispetto all'orientamento sessuale, solo 2 partecipanti si definiscono come bisessuali mentre gli altri partecipanti si definiscono eterosessuali.

² A questi strumenti il Nucleo di valutazione ha aggiunto ulteriori due misurazioni: 1) una *scala sull'omofobia*. Il livello di omofobia è stato valutato utilizzando la scala Attitude Toward Lesbians and Gay Men Scale-R (ATLG-R; Herek, Kevin, McLemore, 2011) nella sua versione italiana (Baiocco et al., 2018); 2) una *scala sul sessismo*. Il sessismo è stato misurato grazie alla versione ridotta della scala Ambivalent Sexism Inventory (ASI; Glick & Fiske, 1996) nella sua versione italiana (Pistella et al., 2018). Le analisi relative ai risultati ottenuti misurando queste due variabili sono attualmente in corso.

L'87.3% dei partecipanti riferisce di non aver familiari LGBT, mentre il 9.5% ha un solo familiare e il rimanente 3.2% ha quattro o più familiari. Nei casi in cui si abbia un familiare non eterosessuale la relazione con questa persona viene descritta come "vicina" o "molto vicina".

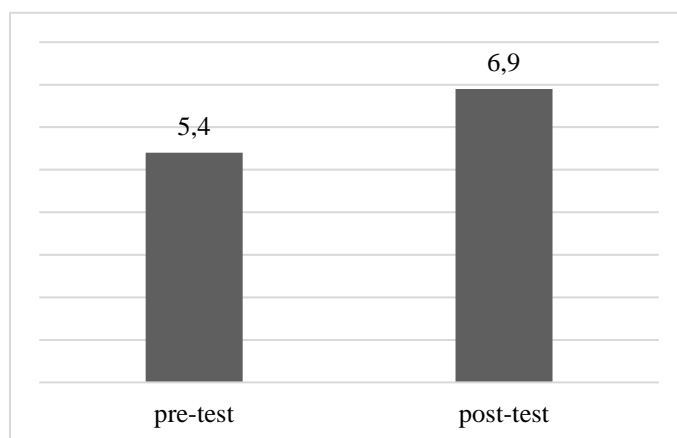
Rispetto ai rapporti di amicizia, il 25.4% dei partecipanti riferisce di non avere un'amica o un amico LGBT, il 23.8% una sola amica/un solo amico LGBT, e il rimanente 51.8% almeno due amiche/amici LGBT. Anche in questo caso la relazione con la propria amica o con il proprio amico viene descritta come "vicina" o "molto vicina".

L'acquisizione delle conoscenze relative all'identità sessuale

Rispetto al test iniziale e finale, relativo al corretto utilizzo dei termini e alla corretta comprensione dei concetti connessi alle dimensioni del sesso, del genere, e dell'orientamento sessuale, la formazione ha globalmente inciso molto positivamente sulla conoscenza delle parole e dei concetti. Le risposte corrette passano da circa 5 nel pre-test a 7 nel post-test. Le risposte nei due tempi sono correlate in modo moderato ($r = .35$).

Il 76.2% dei partecipanti ottiene un punteggio simile o migliore dopo la formazione mentre circa il 23.8% peggiora nella performance dopo la formazione. Il miglioramento nel post-test (Grafico 1) risulta comunque statisticamente significativo ($t = -3.65$, $gdl = 62$, $p < .001$).

Grafico 1. Risposte confronto pre-test e



esatte:
post-test

Interesse percepito e utilità percepita

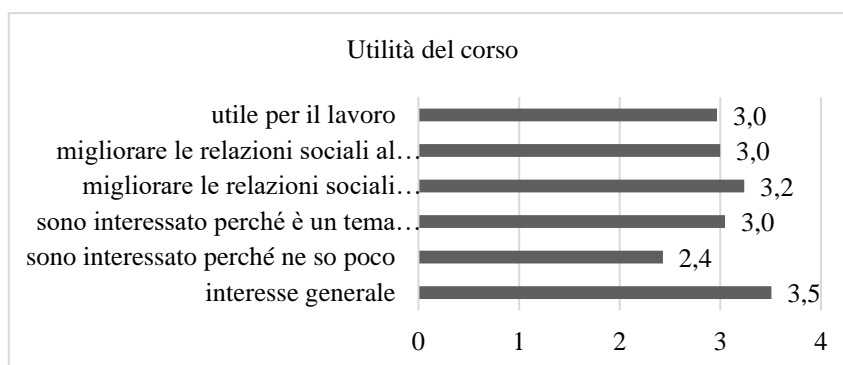
Il Grafico 2 riporta i dati relativi alla percezione dell'utilità del corso da parte dei partecipanti (domande su scala Likert da 1 = per niente a 4 = molto).

La domanda relativa all'interesse generale per i contenuti del corso è quella che riceve il punteggio medio più alto (3.5) con risposte che si situano tra “abbastanza utile” e “molto utile”. In generale il corso viene valutato come abbastanza/molto interessante e abbastanza/molto utile.

Rispetto a queste domande si riscontrano differenze di genere statisticamente significative. Nello specifico, le donne ritengono che i contenuti formativi del corso miglioreranno le loro relazioni anche all'esterno dell'ambiente accademico, perché le tematiche del sessismo e dell'omofobia le riguardano da vicino, perché sono sensibili a questi temi, o perché generalmente manifestano un maggior interesse verso le questioni LGBT.

Rispetto alla presenza di amici LGBT nella propria vita, coloro che dichiarano di avere almeno due amici LGBT riportano – rispetto a coloro che non hanno amici LGBT o che ne hanno solo uno – valori più alti alla domanda che valuta l'interesse per il corso, probabilmente perché ritengono che la tematica li riguardi da vicino o perché in generale sono maggiormente sensibili a questi temi.

Grafico 2. Utilità e interesse per il corso



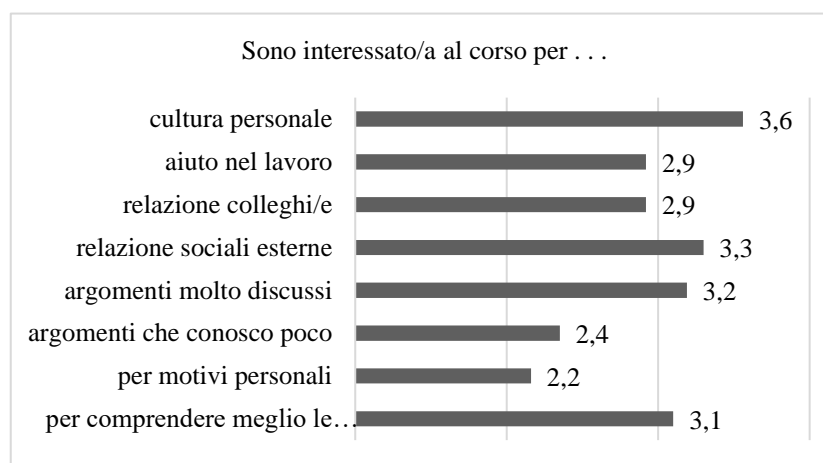
Il Grafico 3 si riferisce alle motivazioni alla base dell'interesse nei confronti del corso (domande su scala Likert da 1 = per niente a 4 = molto).

Il corso risulta interessante soprattutto perché accresce la cultura personale (media = 3.6), perché potrebbe migliorare le relazioni sociali esterne (media = 3.3) e perché gli argomenti sono molto discussi (media = 3.2). Le dimensioni che ottengono punteggi più bassi sono i motivi personali (media = 2.2) e la limitata conoscenza delle tematiche LGBT.

Rispetto a queste domande non si riscontrano differenze di genere statisticamente significative. In riferimento alla presenza di amici LGBT nella propria vita, coloro che

dichiarano di non avere amici o di averne uno solo riportano (rispetto a coloro che non hanno almeno due amici LGBT) punteggi più alti alla domanda sull'interesse in funzione del fatto che sono poco informati su questi temi. Altra differenza significativa è relativa ai motivi personali: i partecipanti che non hanno amici LGBT, e i partecipanti che ne hanno molti, sono coloro che riportano punteggi più alti rispetto a chi ha un solo amico LGBT.

Grafico 3. Interesse nei confronti del corso



Discussione

Il presente studio si è incentrato sui dati preliminari ottenuti nella prima formazione indirizzata al PTA di un'università italiana secondo il modello ACSO. I dati indicano che il modello formativo è percepito come interessante da parte delle partecipanti e dei partecipanti, ed è percepito molto utile in rapporto alla propria attività lavorativa e alle relazioni sociali intra- ed extra-accademiche. La struttura e le metodologie utilizzate si sono rivelate in grado di incidere significativamente sull'acquisizione di conoscenze di base relative ai temi dell'identità sessuale.

Questi risultati indicano che un training specificamente dedicato alle questioni di genere e alle dinamiche legate al sessismo all'eterosessismo e al genderismo nel *contesto di lavoro* rappresentano un utile ambito di approfondimento formativo per il PTA che compone il campione. Questo dato rivela che, probabilmente, queste lavoratrici e questi lavoratori percepiscono che il sessismo e l'omotransfobia possono produrre gravi effetti sul clima organizzativo e sul benessere organizzativo (Gates & Mitchell, 2013; Stamarski & Son Hing, 2015), e ritengono sia utile conoscerne le

ragioni e gli effetti, nell'ottica di acquisire delle strategie che possano accrescere la consapevolezza del fenomeno per fronteggiarlo meglio.

Per quanto attiene alla dimensione della conoscenza dell'identità sessuale, i dati mostrano che il modello ACSO produce un notevole incremento nella conoscenza delle complesse questioni connesse all'identità sessuale.

Un dato significativo è costituito dal fatto che un piccolo gruppo di partecipanti (23.8%) risulta "peggiorato" nel livello di conoscenze e competenze, nell'immediata conclusione del training. Si tratta di un fenomeno paradossale, che andrà meglio indagato, soprattutto alla luce dei dati che emergeranno nell'imminente conclusione della rilevazione follow-up.

Naturalmente, trattandosi di una valutazione preliminare dell'impatto che questo modello ha avuto sul campione, il presente studio presenta numerose alcune limitazioni. In primo luogo, non sono stati presentati i risultati della rilevazione follow-up, che è in fase di conclusione. Questi dati saranno in grado di fornire una valutazione sul consolidamento e la persistenza dell'interesse percepito, dell'utilità percepita e delle competenze acquisite. Inoltre, la rilevazione follow-up, consentirà di fornire una più dettagliata valutazione dell'impatto che il sessismo e l'omofobia hanno avuto sulle tre variabili dipendenti analizzate.

Un'altra limitazione è dovuta al fatto che non sono stati predisposti strumenti in grado di valutare e comprendere la natura del fenomeno paradossale che si è verificato nel corso della formazione, ovvero il peggioramento nella conoscenza delle dimensioni dell'identità sessuale che abbiamo osservato in un piccolo gruppo di partecipanti. Futuri studi dovranno concentrarsi su questo fenomeno, nell'intento di spiegarne e comprenderne le cause.

Conclusioni

Il sessismo e l'omofobia rappresentano senz'altro un gravame culturale che incide pesantemente sul clima organizzativo e il benessere organizzativo nei gruppi di lavoro nei contesti istituzionali. Il modello formativo ACSO si è rivelato utile ed efficace nel favorire la consapevolezza del fenomeno, e soprattutto la consapevolezza degli effetti negativi che il sessismo, l'eterosessismo e il genderismo procurano nel contesto dell'istituzione universitaria, in particolare fra il PTA. Un modello formativo del genere potrebbe e dovrebbe essere esportato anche negli altri contesti organizzativi – non solo universitari – per contribuire a mitigare gli effetti negativi che i pregiudizi e lo stigma

sexual and gender based producono sul benessere organizzativo e sulle carriere, la salute e la *job satisfaction* delle lavoratrici e dei lavoratori.

Bibliografia

- Amodeo, Anna Lisa, Picariello, Simona, Valerio, Paolo, & Scandurra, Cristiano (2018). Empowering transgender youths: Promoting resilience through a group training program. *Journal of Gay and Lesbian Mental Health*, 22, 3-19.
- Avallone, Francesco, & Paplomatas, Alessia (2005). *Salute Organizzativa. Psicologia del Benessere nei Contesti Lavorativi*. Milano, IT: Raffaello Cortina.
- Baiocco, Roberto, Pistella, Jessica, Salvati, Marco Ioverno, Salvatore, & Lucidi, Fabio (2018). Sexual Prejudice in Sport Scale: A new measure. *Journal of Homosexuality*, in press.
- Badgett, M. V. Lee, Durso, Laura E., Kastanis, Angeliki, & Mallory, Christy (2013). *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. Los Angeles, CA: Williams Institute, UCLA School of Law. Document scaricabile da: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Business-Impact-of-LGBT-Policies-May-2013.pdf>.
- Basford, Tessa E., Offermann, Lynn R., & Behrend, Tara S. (2014). Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. *Psychology of Women Quarterly*, 38, 340-349.
- Bergman, Bodil (2003). The validation of the women workplace culture questionnaire: Gender-related stress and health for Swedish working women. *Sex Roles*, 49, 287-297.
- Bergman Bodill, & Hallberg Lillemor R. M. (2002). Women in a male-dominated industry: Factor analysis of a women workplace culture questionnaire based on a grounded theory model. *Sex Roles*, 46, 311-322.
- Bochicchio, Vincenzo, Perillo, Pascal, Valenti, Antonella, Chello, Fabrizio, Amodeo, Anna Lisa, Valerio, Paolo, & Scandurra, Cristiano (2019). Pre-service teachers' approaches to gender-nonconforming children in preschool and primary school: Clinical and educational implications. *Journal of Gay and Lesbian Mental Health*, 23, 117-144.
- Bohnet, Iris (2016). *What Works. Gender Equality by Design*. London, UK: Harvard University Press.
- Brewster, Melanie E., Velez, Brandon L., Mennicke, Annelise, & Tebbe, Elliot (2014). Voices from beyond: A thematic content analysis of transgender employees' workplace experiences. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1, 159-169.

- Budge, Stephanie L., Tebbe, Esther N., & Howard, Kimberly A. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology, 57*, 377–393.
- De Simone, Stefania (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science, 5*, 118-122.
- Dagenais-Desmarais, Véronique, & Savoie, André (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies, 13*, 659-684.
- Dietert, Michelle, & Dentice, Dianne (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights, 14*, 121-140.
- Fraser, Gloria, Osborne, Danny, & Sibley, Chris G. (2015). “We want you in the workplace, but only in a skirt!” Social dominance orientation, gender-based affirmative action and the moderating role of benevolent sexism. *Sex Roles, 73*, 231-244.
- Galupo, M. Paz, & Resnick, Courtney A. (2016). Experiences of LGBT Microaggressions in the Workplace: Implications for Policy. In Thomas Köllen (Ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (271-287). Cham, CH: Springer International Publishing Switzerland.
- Galinsky, Adam D., & Moskowitz, Gordon B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology, 78*, 708-724.
- Gamberi, Cristina, Maio, Maria Agnese, & Selmi, Giulia (2001). *Educare al Genere. Riflessioni e Strumenti per Articolare la Complessità*. Roma, IT: Carocci.
- Gates, Trevor G., & Mitchell, Christopher G. (2013). Workplace stigma-related experiences among lesbian, gay, and bisexual workers: Implications for social policy and practice. *Journal of Workplace Behavioral Health, 28*, 159-171.
- Glick, Peter, & Fiske, Susan T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 491-512.
- Herek, Gregory M., & McLemore, Kevin A. (2011). Attitude Toward Lesbians and Gay Men Scale. In Terry D. Fisher, Clive M. Davis, William L. Yarber, Sandra L.

- Davis (Eds.), *Handbook of Sexuality-Related Measures (Third Edition)* (415–417). New York, NY: Routledge.
- Huffman, Ann H., Watrous-Rodriguez, Kristen M., & King, Eden B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management, 47*, 237-253.
- Lord, Charles G., Lepper, Mark R., & Preston, Elizabeth (1984). Considering the opposite: A corrective strategy for social judgment. *Journal of Personality and Social Psychology, 47*, 1231-1243.
- McFadden, Ciaràn, & Crowley-Henry, Marian (2016). A Systematic Literature Review on Trans* Careers and Workplace. In Thomas Köllen (Ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (63-81). Cham, CH: Springer International Publishing Switzerland.
- Manuel, Sara K., Howansky, Kristina, Chaney, Kimberly E., & Sanchez, Diana T. (2017). No rest for the stigmatized: A model of organizational health and workplace sexism (OHWS). *Sex Roles, 77*, 697-708.
- Parker Sharon K., & Griffin Mark (2002). What is so bad about a little name-calling? Negative consequences of gender harassment for overperformance demands and distress. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 195-210.
- Pistella, Jessica, Tanzilli, Annalisa, Ioverno, Salvatore, Lingiardi, Vittorio, & Baiocco, Roberto (2018). Sexism and attitudes toward same-sex parenting in a sample of heterosexuals and sexual minorities: The mediation effect of sexual stigma. *Sexuality Research and Social Policy, 15*, 139-150.
- Rubin, Mark, Paolini, Stefania, Subašić, Emina, & Giacomini, Anna (2019). Confirmatory study of the relations between workplace sexism, sense of belonging, mental health, and job satisfaction among women in male-dominated industries. *Journal of Applied Social Psychology, 49*, 267- 282.
- Scandurra, Cristiano, Bochicchio, Vincenzo, Amodeo, Anna Lisa, Esposito, Concetta, Valerio, Paolo, Maldonato, Nelason Mauro, & Vitelli, Roberto (2018). Internalized transphobia, resilience, and mental health: Applying the Psychological Mediation Framework to Italian transgender individuals. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*, 508e.
- Scandurra, Cristiano, Picariello, Simona, Valerio, Paolo, & Amodeo, Anna Lisa (2017). Sexism, homophobia, and transphobia in a sample of Italian pre-service teachers:

- The role of socio-demographic features. *Journal of Education for Teaching*, 43, 245-261.
- Scandurra, Cristiano, Vitelli, Roberto, Maldonato, Nelson Mauro, Valerio, Paolo, & Bochicchio, Vincenzo (2019). A qualitative study on minority stress subjectively experienced by transgender and gender nonconforming people in Italy. *Sexologies*, in press.
- Schaller Mark, Asp, Charles M., Rosell, Michelle Ceynar, & Heim Stephen J. (1996). Training in statistical reasoning inhibits the formation of erroneous group stereotypes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 829-844.
- Sears, Brad, & Mallory, Christy (2011). Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People. *UCLA: The Williams Institute*. Document scaricabile da: <https://escholarship.org/uc/item/03m1g5sg>
- Smith, Nathan Grant, & Ingram, Kathleen M. (2004). Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay, and bisexual individuals: The role of unsupportive social interactions. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 57-67.
- Sojo, Victor E., Wood, Robert E., & Genat, Anna E. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40, 10-40.
- Stamarski, Calin Susan, & Son Hing, Leanne S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1400.
- Sue, Derald Wing (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender, and Sexual Orientation*. New Jersey, NJ: John Wiley & Sons.
- Swim, Janet K., Hyers, Lauri L., Cohen, Laurie L., & Ferguson, Melissa J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57, 31-53.
- Tornar, Clara (2001). *Il Processo Didattico tra Organizzazione e Controllo*. Roma, IT: Monolite Editrice.
- U.N. Women (2016). *Compendium of Good Practices in Training for Gender Equality*. Documento scaricabile da: https://trainingcentre.unwomen.org/RESOURCES_LIBRARY/Resources_Centre/COMPENDIO_ONU-M-WEB.pdf

World Health Organization (1948). *Constitution of the World Health Organization*.

Documento scaricabile da: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-en.pdf#page=7>

World Health Organization (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health: ICF*. Geneva, CH: World Health Organization.

Vincenzo Bochicchio (Ph.D), è ricercatore presso il Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università della Calabria dove insegna Filosofia teoretica e Psicologia clinica. È membro del Comitato Unico di Garanzia dell'ateneo. Coordina il “Gruppo di ricerca sulla pratica psicologica con le persone LGBT” istituito dall'Ordine degli Psicologi della Calabria. Si occupa di *gender issues*, non conformità di genere in infanzia, ed epistemologia della psicologia clinica.

Elena Luppi (Ph.D), è ricercatrice di Pedagogia sperimentale presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna. È delegata del Rettore per l'innovazione didattica e responsabile scientifica del centro Studi sul Genere e l'Educazione (CSGE). Svolge attività di formazione e di ricerca valutativa negli ambiti dell'istruzione, della formazione professionale e nell'Università.

Roberto Baiocco (Ph.D), è professore associato di Psicologia dello sviluppo presso il Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione della Sapienza Università di Roma. È responsabile del Servizio “6 come sei” per il supporto psicologico rivolto ad adolescenti, giovani adulti, coppie e famiglie con problematiche inerenti l'orientamento sessuale e/o l'identità di genere. Si occupa di omogenitorialità, *Minority Stress*, orientamento sessuale e identità di genere.

Giovanna Vingelli (Ph.D), è ricercatrice di Sociologia Generale presso il Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Università della Calabria, dove insegna Politiche di genere e Genere e sviluppo. È Direttrice del Centro Interdipartimentale di Women's Studies “Milly Villa”. Si occupa di bilancio di genere, e svolge attività di ricerca sui movimenti transnazionali e sulle politiche di genere in Italia e in Europa.

Cristiano Scandurra (Ph.D), è ricercatore di Psicologia clinica presso il Dipartimento di Neuroscienze, Scienze Riproduttive e Odontostomatologiche dell'Università di Napoli "Federico II". Ha svolto una training fellowship presso il *Summer Institute in LGBT Population Health* del *The Fenway Institute* (Boston) e una visiting presso la Columbia University (New York). Si occupa di *Minority Stress*, identità transgender, violenza sessuale e di genere, counselling psicodinamico.

Vincenzo Bochicchio (Ph.D), is Assistant Professor at the Department of Humanities of the University of Calabria where he teaches Theoretical Philosophy and Clinical Psychology. He is a member of the Guarantee Committee (Comitato Unico di Garanzia - CUG) of the same University. He coordinates the "Research group on psychological practice with LGBT people" established by the Association of Psychologists of Calabria. His research focuses on gender issues, gender nonconformity in childhood, and epistemology of clinical psychology.

Elena Luppi (Ph.D), is Assistant Professor in Experimental Pedagogy at the Department of Education of the University of Bologna. She is the Rector's delegate for educational innovation and scientific coordinator of the Gender and Education Studies Center (CSGE). She carries out training and evaluative research activities in the fields of education, vocational training and in the University.

Roberto Baiocco (Ph.D) is Associate Professor in Developmental Psychology at the Department of Psychology of Development and Socialization Processes of the University Sapienza of Rome. He is the responsible of the Service "6 come sei" for the psychological support of adolescents, young adults, couples, and families with difficulties related to sexual orientation and/or gender identity. His research focuses on same-sex parenting, minority stress, sexual orientation, and gender identity.

Giovanna Vingelli (Ph.D) is Assistant Professor in General Sociology at the Department of Political and Social Sciences of the University of Calabria, where she teaches Politics of Gender and Gender & Development. She is Director of the Interdepartmental Center for Women's Studies "Milly Villa". Her research focuses on gender balance, transnational movements, and gender politics in Italy and Europe.

Cristiano Scandurra (Ph.D) is Researcher in Clinical Psychology at the Department of Neuroscience, Reproductive Sciences and Dentistry of the University of Naples Federico II. He carried out a training fellowship at the Summer Institute in LGBT Population Health at The Fenway Institute (Boston) and a visiting internship at the Columbia University (New York). His research focuses on minority stress, transgender identity, gender and sexual violence, and psychodynamic counselling.