

la mente che cura

RIVISTA DELL'ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELL'UMBRIA

Autorizzazione del Tribunale di Perugia n. 6 del 16/07/2015

Anno VIII, n. 10, ottobre 2022



QUESTIONI DI GENERE

**Pubblicazione a carattere scientifico e informativo
dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria**

Anno VIII, n. 10, ottobre 2022

Autorizzazione del Tribunale di Perugia
n. 6 del 16/07/2015

Consiglio dell'Ordine

David Lazzari - Presidente
Antonella Micheletti - Vice presidente
Laura Berretta - Segretario
Paola Angelucci - Tesoriere

Consiglieri

Filippo Bianchini
Corinna Bolloni
Pietro Bussotti
Chiara Cottini
Mara Eleuteri
Mirela Marinela Melinte
Elisabetta Proietti Lilla

Direttore responsabile

Roberta Deciantis

Coordinamento Editoriale

Rosella De Leonibus

Redazione

Elena Arestia
Daniele Diotallevi
Mara Eleuteri
Maria Lo Bianco

Editing

Manuela Pellegrini

Segreteria

Raffaella Antonietti

Per l'invio di contributi e per le norme redazionali
rivolgersi alla Redazione via e-mail all'indirizzo
lamentechecura@ordinepsicologiumbria.it

Recapiti Ordine degli Psicologi dell'Umbria

Via Alessandro Manzoni 82
06135 Perugia
075 5058048
info@ordinepsicologiumbria.it

RINGRAZIAMENTI

Si ringraziano per il contributo alla realizzazione di questo numero della rivista la dott.ssa Marina Brinchi, coordinatrice del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria, e la dott.ssa Francesca Cortesi, coordinatrice del Gruppo di lavoro "Rete per il contrasto alla violenza di genere" dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria.

Stampa
Tipolitografia Morphema



La casa editrice garantisce la massima riservatezza dei dati forniti dagli abbonati e la possibilità di richiederne la rettifica o la cancellazione previa comunicazione alla medesima. Le informazioni custodite dalla casa editrice verranno utilizzate al solo scopo di inviare agli abbonati nuove proposte (L. 675/96).

SOMMARIO

	Editoriale <i>David Lazzari</i>	Pag. 4
01.	Nodi strategici per il benessere delle donne e delle comunità <i>Elisabetta Camussi</i> ...»	5
02.	Dicotomie rigide, pensiero ingessato <i>Graziella Priulla</i>»	8
03.	Un'avventura creativa: il Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP) <i>Angela M. Quaquero</i>»	11
04.	L'EIGE: l'Agenzia dell'Unione Europea che si occupa di promuovere l'equità di genere <i>Fiorella Chiappi</i>»	13
05.	La visione di genere della salute. Marina Brinchi intervista Fulvia Signani <i>Marina Brinchi</i>»	16
06.	Lavoro agile e persone nei nuovi sistemi organizzativi della Pubblica Amministrazione. Pietro Bussotti intervista Carmelina Fierro <i>Pietro Bussotti</i>»	20
07.	Smart working tra limiti, critiche e nuove opportunità <i>Pietro Bussotti</i>»	23
08.	Depressione e genere. Inclusioni ed esclusioni nella prassi professionale <i>Marina Brinchi</i>»	27
09.	Espressioni di sessismo quotidiano. Come pervenire a una visione più flessibile dei ruoli di genere? <i>Francesca Cortesi</i>»	30
10.	La violenza contro le donne: l'esperienza nei Centri Antiviolenza <i>Paola Moriconi, Federica Maria Invernizzi Calori, Giulia Radi, Francesca Romana Innocenzi</i>»	33
11.	“La Douleur”. Il dolore delle donne e il Consultorio familiare <i>Argentina Caputi</i>»	37
12.	Violenza domestica e vittimizzazione secondaria nei procedimenti di affidamento dei figli <i>Francesca Cortesi</i>»	39
13.	Teen Dating Violence, ovvero la violenza di genere nelle coppie adolescenti e giovani adult* <i>Carola Sorrentino</i>»	43
14.	Contrastare la violenza di genere attraverso la formazione e l'informazione. Un esempio di formazione specialistica nel territorio perugino <i>Nicolina Caiafa</i>»	48
15.	Educare al genere <i>Graziella Priulla</i>»	50
16.	Leadership al femminile, lo spazio per le emozioni, una esperienza in asilo nido <i>Maria Speranza Favaroni</i>»	54
17.	Prendersi cura in pandemia. Esplorazione dei significati attraverso un'analisi qualitativa di focus group discussion <i>Maddalena Bazzoli</i>»	58
18.	Prendersi cura, un compito solo femminile? <i>Rosella De Leonibus</i>»	62

Editoriale

David Lazzari

Presidente dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria e del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi

Ogni occasione per scrivere nella rivista del nostro Ordine regionale si presenta come speciale. Nel senso che ogni numero ha trattato temi particolari e di grande interesse, sia per la professione che per i cittadini.

Riflessioni ma anche dati ed esperienze, momenti di confronto e approfondimento ma anche la passione, che spesso emerge tra le righe e dalle righe, di una comunità professionale.

Tra i tanti temi affrontati questa volta parliamo di questioni di genere, pari opportunità, attenzione al ruolo della donna nel contesto delle professioni, del lavoro e della società, e ai servizi per le donne. Si tratta di una tematica trasversale, alla quale l'Ordine umbro ha sempre dedicato una particolare attenzione, non solo perché è un tema che spesso la professione si trova ad affrontare declinato in vari modi e contesti, ma anche nell'ottica di una riflessione sulla situazione all'interno della nostra stessa comunità di professionisti e, più in generale, sul contributo che la professione e le scienze psicologiche possono dare nella società.

Infatti le tematiche di genere sono una cartina al tornasole del livello di civiltà di un popolo: riconoscere le differenze non può tradursi in scale di valori o giustificare discriminazioni, semmai deve tradursi nella necessità di una visione sociale che mette sullo stesso piano e garantisce la possibilità di un contributo di pari dignità in tutte le situazioni; che crea attivamente le condizioni perché questo avvenga, non solo con le normative, ma con la cultura.

Purtroppo veniamo da culture intrise di discriminazioni, di preconcetti, di euristiche che lasciano il campo a stereotipi duri a morire. Una società che mortifica il lato femminile non produce solo un danno alle donne ma alla società nel suo insieme, autolimitando le sue potenzialità e possibilità, rimanendo nella prigione di un ruolo minoritario e ancillare del femminile che non è giustificabile, se non un retaggio storico da superare.

Vorrei anche sottolineare che la parità di genere non può corrispondere al "concedere" alle donne la possibilità di "essere come gli uomini", di avere ruoli comparabili in contesti tarati sulla visione maschile delle cose, deve implicare che la cultura e l'organizzazione sociale siano pensate e progettate con l'apporto paritario del maschile e del femminile.

Sono convinto che questo numero della rivista, che offre uno spaccato delle attività regionali ma anche interregionali e nazionali su questo tema, i dati di una significativa ricerca sul tema del lavoro e altri importanti contributi, potrà essere uno strumento di informazione e di riflessione, uno step lungo il percorso, ricco di piste e obiettivi, che insieme stiamo percorrendo.

Buona lettura!

01.

Nodi strategici per il benessere delle donne e delle comunità

Elisabetta Camussi

Professoressa Associata di Psicologia Sociale, Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Le impari opportunità

Discutere i nodi strategici relativamente al tema dell'equità tra i generi chiede di partire da un dato: le donne, pur essendo attualmente il 52% della popolazione italiana, non raggiungono il 50% in nessuna forma di rappresentanza nello spazio pubblico, a partire dal mercato del lavoro, in cui solo il 48% trova impiego, a fronte della media europea femminile che è del 66%, e del 76% degli uomini in Italia (ISTAT, 2020; ISTAT, 2021).

A questo dato si riconnette un altro insieme di criticità, che compongono un quadro complessivo delle asimmetrie e delle disparità di genere in Italia (Camussi, Annovazzi, 2016):

1. la permanenza degli stereotipi nella popolazione femminile e maschile, che prescrivono atteggiamenti e ruoli sulla base del sesso di nascita;
2. la diffusione della violenza di genere e delle varie forme di riduzione dell'autonomia delle donne;
3. i risultati scolastici, che vedono le studentesse raggiungere esiti migliori in tutta la carriera scolastica fino all'università, seppur con una focalizzazione delle scelte in ambiti più tradizionalmente legati alla dimensione della "cura", ma che generalmente non si traducono in occupazioni allineate col livello formativo;
4. la progressiva espulsione delle donne dal mercato del lavoro in relazione sia alla nascita dei figli che alle fasi di recessione economica (compresa quella attuale);

5. i dati sulla "segregazione" orizzontale e verticale femminile in ambito professionale, che tendono ad escludere le donne sia dalle professioni più retribuite – in cui sono statisticamente meno presenti – sia dai ruoli decisionali e/o di vertice, anche in quelle realtà in cui la presenza femminile è maggiore;

6. la scarsità di infrastrutture sociali e servizi alla persona, e la persistenza di un modello di welfare familistico, che scarica sulle donne e sulle reti familiari allargate (nei margini in cui ancora permangono) la conciliazione dei tempi di vita, dando origine a diverse conseguenze, tra cui la rinuncia volontaria al lavoro retribuito (in caso di scelta di investimento professionale tra partner) o la denatalità;

7. la crescente povertà delle donne, spesso lasciate sole a farsi carico dei figli nelle separazioni dal partner, oppure anziane con redditi bassi nonostante l'impegno lavorativo, dovuta al *gender pay gap*, al part time involontario, alle interruzioni di carriera per congedi parentali;

8. il perdurare di modelli organizzativi che premiano la disponibilità "senza limiti di orario" e la presenza continuativa nei contesti professionali, quale garanzia non di carriera ma di mantenimento del posto di lavoro; unitamente al diffondersi negli ambiti ad alta qualificazione di professioni *all time consuming*, con poche possibilità di *work life balance*;

9. l'avvento di una "società della conoscenza" nella

quale le discipline STEM e, più complessivamente il *gender digital divide*, rischia di essere ulteriore fattore di svantaggio per le donne tutte (italiane, di origine straniera, con disabilità, ecc.).

A partire dalla conoscenza di queste storiche criticità, che la pandemia ha reso visibili e amplificato, nel Piano Colao (esito del lavoro del Comitato di esperti in discipline economiche e sociali, Presidenza del Consiglio, aprile/giugno 2020), di cui ho curato la Sezione “Individui, famiglie e società” (Schede da n° 94 a n° 102), avevamo individuato una serie di azioni (figura 1).

L'obiettivo era sostenere cambiamento e resilienza, a partire dal riconoscimento delle disuguaglianze, prima fra tutte quella tra i generi, nella convinzione che, proprio dalla partecipazione egualitaria delle donne alla ripresa, sarebbe derivata un'attenzione finalmente dedicata all'insieme di differenze e molteplicità che costituiscono la realtà di una società contemporanea, capace di promuovere il benessere per tutte e tutti, superando una visione dei bisogni e della cura emergenziale e standardizzata.

Questo insieme di temi è stato affrontato attraverso una proposta di soluzioni, focalizzate sulla prossimità agli individui tutti, che recuperano pienamente la prospettiva della psicologia sociale di comunità (De Piccoli, 2014; Zani, 2012) e quella della giustizia sociale (Toporek *et al.*, 2017).

Cosa fare: una prospettiva psicosociale

Alla situazione di perdurante disparità sopra descritta è normale reagire, come una parte importante della popolazione femminile adulta sta già facendo, con una rassegnata accettazione dell'esistente. Non è del resto inusuale, da un punto di

vista psicosociale, secondo la System Justification Theory (Jost, Banaji, 1994), che proprio chi è in maggiori condizioni di svantaggio finisca per ritenere giusta e accettabile la realtà che sperimenta: sarebbe infatti troppo doloroso e destabilizzante riconoscerne l'iniquità, e contemporaneamente sentire di non poterla cambiare.

Se le donne continuano dunque ad essere delle outsider, e l'aumento progressivo della loro presenza è così lontano dal raggiungimento della *Gender Equity* (che costituisce peraltro l'Obiettivo 5 dell'Agenda Europa 2030), forse il problema non sta più nell'individuare le ragioni di un'assenza perdurante, quanto nell'investire sul costruire azioni per il cambiamento, che devono coinvolgere, oltre al livello individuale, quello sociale e quello istituzionale.

Si tratta in particolare di realizzare un piano nazionale di contrasto agli stereotipi di genere e di promozione della consapevolezza, nella popolazione, delle disuguaglianze tra i generi, attraverso un approccio sistemico così articolato (Camussi *et al.*, 2021):

1. Programmi di educazione permanente, a partire dalla scuola dell'infanzia e fino all'università, con strumenti adeguati alle diverse età e incremento progressivo degli apprendimenti, rivolti a maschi e femmine. I temi: educazione ai diritti, alla parità, alla cultura del rispetto opposta a quella del possesso, all'autonomia finanziaria, alla cura, alla corretta gestione delle relazioni. In parallelo:

- a. interventi di revisione dei testi scolastici per l'eliminazione degli stereotipi di genere;
- b. azioni di *empowerment* e di *role modeling*, che arricchiscano le modalità di rappresentazione del genere femminile e maschile (atteggiamenti,



Figura 1. Sezione “Individui, Famiglie e Società: le azioni”.

comportamenti, ruoli, professioni non solo tradizionali e “genderizzate”);

c. percorsi di orientamento alle scelte formative e professionali, che supportino in entrambi i generi una “visione di sé nel futuro”, anche attraverso un'educazione alle STEM e la riduzione del *gender digital divide*.

2. Programmi di “formazione formatori” sul tema degli stereotipi di genere, attraverso interventi educativi diffusi, rivolti a soggetti adulti, che possano fungere da *multipliers*: docenti, educatori, formatori, manager di aziende pubbliche e private, associazioni di genitori, medici, assistenti sociali, psicologi, orientatori.

In parallelo: sviluppo di strumenti tecnologici di autoformazione sui temi delle disuguaglianze e degli stereotipi di genere (app, video training, podcast, canali YouTube, TV on demand).

3. Interventi di sensibilizzazione dei media e delle agenzie di comunicazione tutte sui temi della violenza, degli stereotipi e dei pregiudizi, delle disuguaglianze tra i generi (e delle relazioni tra questi elementi) affinché svolgano corretta funzione informativa e riservino spazi anche per la narrazione delle storie di uscita dalla violenza.

In parallelo: predisposizione di linee guida e attivazione di organismi di controllo sulla correttezza informativa di vecchi e nuovi media.

In conclusione: non si tratta certo di problemi nuovi, ma è a tutti noto che è solo attraverso la loro risoluzione, non più rimandabile, che deriva anche da investimenti economici proporzionali, che si realizza l'innovazione sociale. E porli strategicamente al centro della dimensione di rilancio del Paese, invece che considerarli meri costi, dovrebbe essere la novità (Marotta, 2021).

Bibliografia

Camussi E., Annovazzi A. (2016), A proposito di (im)pari opportunità tra uomini e donne: la questione del Gender Pay Gap, in A. Quadrio, D. Pajardi (a cura di), *La Società ri-pensata*, Edra, Milano, pp. 41-60.

Camussi E., Rella R., Grigis P., Sassi C., Annovazzi C. (2021), Women and Covid19: how the Italian Government Task Force fostered Gender Equity, *Frontiers in Human Dynamics*, vol. 3, 30 settembre 2021.

De Piccoli N. (2014), *Salute e qualità della vita nella società del benessere. Prospettive interdisciplinari*, Carocci, Roma.

ISTAT Istituto Nazionale di Statistica (2020), *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, Roma.

ISTAT Istituto Nazionale di Statistica (2021), *Report Occupati e Disoccupati. La situazione del Paese*, Roma.

Jost J.T., Banaji M.R. (1994), The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness, *British Journal of Social Psychology*, 33 (1), pp. 1-27.

Marotta I. (2021), Incontro Fuori Luogo. Interview with Elisabetta Camussi, *Fuori Luogo. Rivista Di Sociologia Del Territorio, Turismo, Tecnologia*, 8 (2), pp. 81-87.

Piano Colao - Comitato di Esperti in Materia Economica e Sociale, Iniziative per il rilancio Italia 2020-2022, *Rapporto per il Presidente del Consiglio dei Ministri*, 2020, <https://www.eti-cap.it/eticapa/il-piano-colao-testo-integrale/>

Toporek R.L., Sapigao W., Rojas-Arauz B.O. (2017), Fostering the development of a social justice perspective and action: Finding a social justice voice, in J.M. Casas, L.A Suzuki, C.M. Alexander, M.A. Jackson (a cura di), *Handbook of Multicultural Counseling*, Sage, Los Angeles, pp. 17-30.

Zani B. (2012), *Psicologia di comunità: prospettive, idee, metodi*, Carocci, Roma.

Dicotomie rigide, pensiero ingessato

Graziella Priulla

Sociologa e saggista; già docente ordinaria presso l'Università di Catania

L'organizzazione patriarcale è difficile da abbattere perché la sua abolizione richiede la rimozione non di singoli atteggiamenti, bensì di un intero sistema di significati e comunicazioni. Potrebbe servire mettere in discussione l'assetto dicotomico su cui si basa tutta l'epistemologia occidentale da Aristotele in poi. Accettare definizioni problematiche, non impermeabili, significa accettare la sfida della complessità.

Poiché interroga la società nei suoi fondamenti, il femminismo è stato ed è percepito dalla maggioranza degli uomini (ma anche da molte donne) come un pericolo sociale, da reprimere o da controllare. È in atto un curioso fenomeno: “non sono femminista!”, rivendicano giovani e meno giovani signore. Come se temessero di apparire nemiche degli uomini e non contestatrici di un sistema che ingabbia tutte e tutti.

In pochi decenni sono mutati ruoli e condizioni materiali, si sono evolute le forme della sessualità e della famiglia, le manifestazioni estreme del machismo stanno tramontando anche se la violenza maschile miete ancora tante vittime; molto più lentamente muta l'immaginario di riferimento.

Polarizzazioni

Dalla fine della favola della costola di Adamo siamo arrivate al rifiuto di Cartesio e di una logica fondata su una soggettività astratta e universale che corrisponde in realtà al soggetto maschile.

Nella lingua, nelle arti, nel diritto, nella storia...

perfino nella medicina: in molti campi la polarizzazione è uno degli sforzi più intensi e persistenti che la società si incarica di esercitare, sotto ogni forma e in ogni momento, consapevolmente o no; quasi avvertisse oscuramente la fragilità della diversificazione e ne temesse l'ambiguità come minaccia.

L'intera nostra esperienza si è consumata intorno a polarizzazioni ossificate, costruite su sfondi essenzialisti, calate in apparati discorsivi che hanno l'aria della coerenza: spirito/materia, pubblico/privato, universale/particolare, agorà/focolare, esterno/interno, razionalità/affettività, logica/sentimento, attività/passività, separazione/fusionalità, iniziativa/reazione, conquista/resa, autonomia/oblatività, dominio/sottomissione, forza/debolezza, libertà/necessità, creatività/ripetitività, produzione/riproduzione, oggettività/soggettività, astrazione/concretezza... e perfino testa/cuore, pieno/vuoto, cielo/terra, sole/luna, giorno/notte, luce/buio, secco/umido, caldo/freddo.

Simbolicamente anche gli stili cognitivi sono forzati in artificiose gabbie dicotomiche. Lo stile maschile è aggettivato come logico-deduttivo, analitico, atomistico e quantitativo; quello femminile come intuitivo, olistico, qualitativo ed espressivo. Sembra una complementarità ma è una gerarchia. Se a una donna determinata quasi fa piacere essere definita “con le palle”, nessun uomo, nemmeno il più sensibile e gentile, amerebbe vedersi “con le ovaie”.

Un altro assunto da discutere è il crinale tra

naturale e artificiale. Ciò che è maggioritario viene spesso presentato come “buono” perché “naturale”: è una soluzione difensiva che serve a esorcizzare la paura di ciò che non conosciamo, a rafforzare confini identitari, evidentemente malfermi, tracciando distinzioni nette tra “noi” e “loro”. È comodo assegnare alla natura una normatività che non le appartiene, poi rendere intoccabili le norme, riferendole alla natura.

È opportuno cogliere che una differenza biologica (la funzione riproduttiva) è diventata una differenza di genere (il ruolo materno), per trasformarsi in una disuguaglianza di genere (mancanza di *logos*), nella subalternità sociale (la donna destinata unicamente all'ambito familiare) e infine nell'esclusione politica (se l'ambito femminile è quello della casa e della sfera privata, le donne non appartengono alla sfera pubblica e quindi non possono essere soggetti politici).

L'operazione di presentare come “naturale” ciò che ha una genesi culturale porta a ritenere automatici, ineluttabili, necessari i modelli che altrimenti sarebbero suscettibili di una messa in discussione. Significa presupporre un ordine che sarebbe immutabile e insindacabile, per volere divino o per forza ontologica.

Questo vizio di ragionamento (lo studiavamo al ginnasio) è noto da secoli sotto il nome di “fallacia naturalistica”. Ha sempre avuto molto successo perché è semplice, sbrigativo. È pericoloso perché può spingere a derive eugenetiche. Per secoli si è fatto ricorso al determinismo biologico per giustificare i privilegi.

La natura parla per differenze fluide, per creature cangianti, per ibridazioni, per adattamenti al contesto; la cultura umana ha costruito artificiali dicotomie, principi antitetici, polarizzazioni ossificate.

Come il sistema di caste indiano è legittimato dalla religione induista e le discriminazioni razziali dalle credenze razziste, la disuguaglianza tra i sessi è stata per millenni giustificata da un'ideologia fondata sulla convinzione che le disuguaglianze di genere e la superiorità dell'uomo rispetto alla

donna affondino le radici nell'ordine “naturale” delle cose. Un discorso di potere diventa così un discorso di ragione.

Analizzare i ruoli di genere

In sintesi, si vorrebbero definire modi precisi, dati e definiti una volta per tutte, perché “naturalisti”, di essere uomini e donne e di rapportarsi reciprocamente; tutto il resto sarebbe corruzione ideologica, addirittura corromperebbe le nuove generazioni.

In questo mondo immutabile sono concepibili solo due tipologie umane, solo due modalità di comportamento sono accettabili, solo due destini sono possibili, quelli determinati dagli organi riproduttivi con cui si nasce.

In nome di questi assunti una lunghissima storia ha visto per le donne uno standard fatto di confini, divieti, limitazioni, esclusioni, interdetti, negazioni, mortificazioni, repressioni, costrizioni, proibizioni, sospetti, prescrizioni, espropriazioni. Con fatica e con amore gli studi femministi ne stanno riportando alla luce le vittime.

Quando gli stereotipi diventano uno dei principali filtri con cui si guarda la realtà, imbrigliano le persone in etichette da cui è difficile svincolarsi. Esse condizionano il ruolo che si assume nelle relazioni e in famiglia, la strada formativa e professionale che si intraprende, la scelta del/della partner, l'educazione della prole e molti altri aspetti della vita.

«Gli studi di genere non intendono affermare che maschi e femmine non esistono o non sono differenti, ma che il sesso non è il genere. Cioè il sesso è un dato con cui si viene al mondo ma il genere è il valore, il colore, il ruolo, il significato, il carattere, i limiti e le aspettative che io attribuisco al sesso»: non sono parole di un'eretica ma della monaca benedettina e docente di teologia Benedetta Zorzi (2014).

Le evidenze raggiunte mostrano il peso degli stereotipi nelle relazioni tra i generi, parlano della loro trasmissione attraverso l'educazione, il linguaggio, i mass media.

La violenza maschile sulle donne, da quella simbolica a quella fisica, affonda le sue radici in una cultura e in tradizioni millenarie che negano loro l'autodeterminazione. Alla stessa matrice va ricondotta la serie di discriminazioni che ancora le colpiscono nel mercato del lavoro, nella rappresentanza politica, nella divisione del lavoro domestico, nonostante una normativa ispirata ai principi di parità. L'asimmetria di condizioni tra donne e uomini rappresenta ancora una delle debolezze più significative delle società contemporanee: è evidente in famiglia, nel lavoro, nei media, nella politica, nelle istituzioni, nella salute, nello sport.

C'è qualcosa che non va nel sistema educativo italiano, se pregiudizi e stereotipi sessisti sono ancora oggi così radicati nella cultura diffusa del Paese, nel linguaggio comune e nelle relazioni quotidiane tra donne e uomini.

C'è qualcosa che non va nelle famiglie, se in molte di esse continua a riprodursi la tradizionale asimmetrica divisione dei ruoli tra i generi.

C'è qualcosa che non va nel mondo istituzionale, se consideriamo la scarsa presenza delle donne nei luoghi della rappresentanza e della decisione.

C'è qualcosa che non va nel mercato del lavoro e nell'area della formazione, se permane il fenomeno della disparità nelle scelte lavorative, nelle retribuzioni e nelle carriere, se registriamo ancora la maggiore disoccupazione femminile in Europa, che affligge in particolare le regioni meridionali.

C'è qualcosa di profondamente irrisolto nel rapporto con il genere maschile e nella formazione stessa della maschilità, se le reazioni degli uomini alla libertà femminile sembrano addirittura divenute più violente.

Il problema maggiore viene dal mondo del lavoro, ma un gap di genere troppo ampio si estende a tutti gli aspetti della vita sociale e politica. La somma di punteggi ci porta nella parte bassa della classifica e obbliga l'Italia a un'analisi di coscienza, necessaria per una svolta non solo economica ma innanzitutto culturale.

Quando facciamo percorso critico sugli stereotipi non stiamo attuando chissà quali stravolgimenti:

stiamo solo rendendo percepibili le regole invisibili che condizionano ognuno/a di noi. Stiamo allenando il senso critico degli e delle studenti, addestrandolo a porsi domande inedite, a decostruire l'ovvio.

I cambiamenti ci sono stati, e tanti, ma non bastano a far dimenticare quanto rimane fermo o quanto ci rimanda indietro, con la copertura del comodo alibi che tutto sia ormai stato raggiunto.

Vecchio e nuovo convivono e confliggono nell'esperienza dei soggetti e della società, imprigionandoci nelle contraddizioni. Il patriarcato è forse indebolito ma non defunto, l'esperienza recente ce lo conferma.

Bibliografia

Zorzi B. (2014), *Al di là del «genio femminile». Donne e genere nella storia della teologia cristiana*, Carocci, Roma.

03.

Un'avventura creativa: il Comitato Pari Opportunità del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP)

Angela M. Quaquero

Presidente dell'Ordine delle Psicologhe e degli Psicologi della Sardegna; componente dell'Esecutivo Nazionale del CNOP;
coordinatrice del Comitato Pari Opportunità del CNOP

Noi psicologhe abbiamo realmente pari opportunità rispetto ai nostri colleghi? Abbiamo gli strumenti e le possibilità per rendere la nostra attività professionale aderente al nostro progetto? Siamo immuni dagli stereotipi? Il linguaggio che usiamo nei nostri stessi confronti è inclusivo? Sotto questi aspetti la nostra categoria professionale è diversa dalle altre?

Quando, nel 2017, a Roma, ci siamo riunite nella prima seduta del Gruppo di Lavoro Pari Opportunità del CNOP, queste domande erano lì, un grumo confuso, denso, con pochi fili da incominciare a tirare, ma già dopo qualche ora gli orizzonti avevano cominciato a diventare più chiari.

L'idea era nata sotto la spinta di Dominella Quagliata, la collega calabrese allora, come oggi, consulente in staff del CNOP, che poi aveva fatto propria e rilanciato l'iniziativa.

In quella prima seduta eravamo ventitré, provenienti da tutti gli Ordini territoriali, piacevolmente stupite, un po' incerte sul da farsi e molto entusiaste. C'era anche *un* collega, entusiasta pure lui. Per dirla con l'Alberoni della fine degli anni '70, era una situazione di "stato nascente", con adrenalina se non a mille almeno a ottocento. Eravamo a Roma a spese dei nostri Ordini territoriali: in realtà ben pochi Consigli regionali avevano capito cosa fosse questo Gruppo di Lavoro. Alcuni presidenti (pochi, per fortuna) non avevano ben compreso perché, ma avevano almeno intuito che "bisognava esserci", per cui era partita una telefonata ad una collega (era roba di donne...), nella quale erano

state pronunciate le fatidiche parole: "Vacci tu!". Per l'Umbria era stata (consapevolmente!) delegata Marina Brinchi, che ancora oggi è un'importante risorsa dell'organismo.

E così, mettendo gratuitamente a disposizione tempo, competenze, idee e lavoro, il Gruppo si è messo in moto, dando gambe con velocità straordinaria al primo organismo di parità a livello nazionale dell'Ordine degli Psicologi.

Ma qual era stata la nostra attività?

Il Gruppo di Lavoro fin dall'inizio si è mosso in due direzioni fondamentali. La prima è stata individuata a partire dalle domande con le quali si apre questo articolo, concernenti il progetto di vita, la progressione nella professione, il "soffitto di cristallo", il nostro condizionamento negli stereotipi di genere, la libertà di scelta in relazione ai tempi di vita e di lavoro, ecc.

È nata così l'idea di una ricerca completamente nuova, che andasse a scandagliare opinioni, posizioni, percezioni e autopercezioni delle psicologhe e degli psicologi in Italia: un tostissimo Sottogruppo Ricerca, guidato da Elisabetta Camussi, ha così dato vita a una larga indagine sull'intero numero delle iscritte e degli iscritti all'Ordine. Il risultato è stata una ricerca complessa, approfondita, basata su oltre 5000 risposte pervenute, che ha fornito elementi importanti e non completamente previsti.

Ci siamo rese conto che anche noi psicologhe siamo lì, *dentro* le disparità di genere e le differenze di opportunità, sotto il soffitto di cristallo e

condizionate in gran parte dagli stereotipi. Viviamo sulla nostra pelle le esclusioni, le difficoltà di conciliazione vita privata/lavoro come tutte le altre donne, ci facciamo carico della cura di bambini, anziani, disabili... Ho usato il femminile, ma tutto questo è molto importante anche per i colleghi: redistribuire i carichi può essere un modo per migliorare la qualità della vita di tutte e di tutti! Ho usato il femminile perché siamo l'83,63% del totale, e questo dato qualche riflessione la comporta, sia sulle presenze nelle posizioni dirigenziali che in quelle delle rappresentanti ordinarie: su 22 componenti del CNOP nel 2017 le donne erano 8 (il 36,6%), nel 2022 sono 10 (pari al 45,4%), ma siamo ancora lontane da una rappresentanza adeguata alla realtà della professione.

Queste ed altre riflessioni, stimolate dalle prime analisi della ricerca, sono state alla base del Convegno "Empowerment di comunità. L'alleanza delle competenze nelle strategie di sviluppo", che abbiamo tenuto a Roma il 23 novembre 2018, in cui il confronto con gli altri Ordini professionali ha trovato spazio e sviluppo. In quell'occasione abbiamo potuto registrare con molto interesse anche il lavoro sul linguaggio che l'Accademia della Crusca, massima autorità in Italia in questo settore, sta effettuando, avendo in primo piano l'inclusività e il superamento della discriminazione di genere.

Con la trasformazione in Comitato, attivo alla fine del 2019, abbiamo vissuto un passaggio di stile e di metodo: oggi il Comitato per le Pari Opportunità è un organismo ufficiale del CNOP, ha un suo Regolamento, una propria voce nel bilancio nazionale e porta il contributo ai lavori del Consiglio Nazionale.

Parallelamente alla trasformazione del Gruppo di Lavoro in Comitato è andata avanti la disseminazione degli Organismi di parità negli Ordini territoriali. Sono residuali ormai gli Ordini che non se ne sono dotati e questa presenza articolata sul territorio genera un dialogo che testimonia la complessità e la creatività di cui la tematica è portatrice.

Due anni di riunioni da remoto non hanno impedito lo sviluppo di linee di lavoro innovative. Sotto la spinta di nuovi bisogni emergenti sono nati così tre sottogruppi:

1. Psicologia dei Generi, che affronta le tematiche LGBTQ+;
2. Smart Working e stress lavoro-correlato;
3. Competenze trasversali utili per superare le disparità di genere.

È emersa con forza l'esigenza trasversale di un impegno specifico sulla formazione. Su questo il Comitato sta lavorando e la Commissione Nazionale sulla Formazione Continua ha recepito le richieste e accolto tutto il lavoro svolto, inserendolo nei Piani Formativi del CNOP per il 2022 e per il 2023.

È una prima tappa di un lungo percorso. Abbiamo bisogno dell'impegno disseminato, intelligente, generoso, libero delle donne e degli uomini della nostra professione. Di umiltà e coraggio. Di passione. Della voglia di rompere gli schemi, i soffitti e anche qualcos'altro, se è necessario: insieme.

04.

L'EIGE: l'Agenzia dell'Unione Europea che si occupa di promuovere l'equità di genere

Fiorella Chiappi

Psicologa-psicoterapeuta, già referente per l'Ordine degli Psicologi della Toscana nella Commissione Salute e Medicina di Genere del Consiglio Sanitario Regionale e coordinatrice del primo Comitato Pari Opportunità

In ogni professione, inclusa quella psicologica, sono necessarie competenze specifiche e altre trasversali, fra cui anche quelle che riguardano le Pari Opportunità. Necessarie per chi si occupa di alcuni ambiti professionali, quali orientamento scolastico e professionale, psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Utili per chiunque s'impatti nel suo lavoro con problematiche che limitano l'espressione delle potenzialità individuali e ingenerano malessere psico-fisico per motivi legati al genere.

Per coloro che si occupano di Pari Opportunità una risorsa è il sito dell'EIGE (European Institute for Gender Equality), l'Agenzia dell'Unione Europea che si occupa di promuovere l'uguaglianza di genere dentro l'UE e all'esterno.

EIGE: di cosa si occupa

L'EIGE ha il compito di favorire la parità fra donne e uomini in tutti gli ambiti della vita entro e oltre i confini dell'UE, affinché ogni persona possa avere le stesse opportunità, indipendentemente dal genere. Le sue funzioni fondamentali e azioni prioritarie sono:

- aiutare le Istituzioni e gli Stati membri a prendere, con una prospettiva di genere, decisioni fondate su dati concreti;
- verificare che l'UE rispetti gli impegni internazio-

nali in materia di parità di genere, in linea con la Piattaforma d'azione, elaborata in conclusione alla Conferenza di Pechino (1995);

- raccogliere studi, ricerche, dati e buone pratiche sull'uguaglianza di genere;
- fornire informazioni e supporto per l'uguaglianza di genere a Istituzioni europee, Stati membri dell'UE, organizzazioni della società civile, mondo accademico, organizzazioni internazionali, parti sociali e a chiunque sia interessato;
- promuovere Iniziative di contrasto alla violenza e coinvolgimento degli uomini in questa causa.

Gli strumenti prodotti

Nel suo ventennio di attività, l'EIGE ha realizzato vari strumenti operativi:

- il Gender Equality Index¹, cioè l'Indice sull'uguaglianza di genere, che mostra ogni due anni le tendenze europee rispetto all'uguaglianza di genere;
- la Piattaforma per l'integrazione della dimensione di genere², che collega l'uguaglianza di genere a vari ambiti della società;
- la Banca Dati delle statistiche di genere³, che fornisce fatti e cifre riguardanti la dimensione di genere;
- Il Glossario e Thesaurus⁴, che spiega i concetti della parità di genere;

¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/>

² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

³ <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

⁴ <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>

- Il Centro risorse e documentazione⁵, che mette a disposizione una biblioteca online con oltre 500.000 documenti e pubblicazioni.

Gender Equality Index

Il Gender Equality Index ha lo scopo di misurare il tasso dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, dare visibilità ai settori che necessitano di miglioramenti e potenziare l'evoluzione dell'equità nei vari ambiti di vita. La misurazione è effettuata, ogni anno, mediante un indice che assegna all'UE e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100. I punteggi misurano le differenze tra donne e uomini e i traguardi raggiunti in sei domini chiave: conoscenza, denaro, lavoro, potere, tempo e salute, nonché nei loro sottodomini. L'indice comprende due ulteriori domini: la violenza contro le donne e le disuguaglianze intersezionali, vale a dire l'intreccio di fattori, quali disabilità, età, livello di istruzione, paese di nascita e tipologia di famiglia, con la dimensione di genere nei diversi percorsi esistenziali di uomini e donne.

Il punteggio di 100 indica che un paese ha raggiunto la completa parità tra donne e uomini. Dall'ultimo Report (2021) risulta che la media europea è di 68 e che nessun paese europeo ha raggiunto 100. Gli Stati con gli indicatori più alti sono: Svezia (83,9), Danimarca (77,8), Olanda (75,9), Francia (75,5) e Finlandia (75,3). Quelli con i punteggi inferiori: Polonia (56,6), Slovacchia (56), Romania (54,5), Ungheria (53,4) e Grecia (52).

L'Italia è al 14esimo posto con 63,8 e con -4,4 rispetto alla media EU. L'Italia, peraltro, è il Paese dell'UE che sta progredendo a ritmo più veloce verso la parità di genere, con 10 punti in più rispetto al 2010, sull'indice dell'uguaglianza.

Piattaforma per l'integrazione di genere

Nella piattaforma sono messe in evidenza 19 aree politiche, che vanno dalla pesca alla cultura, e sono presentati gli strumenti per una strategia finalizzata a integrare la prospettiva di genere nelle

diverse politiche e gestire la questione della rappresentanza di uomini e donne nei vari settori. Sulla piattaforma è chiarito che le donne sono sottorappresentate nelle posizioni decisionali, mentre un bilanciamento (*gender balance*) servirebbe sia per una maggiore equità di genere, sia per «migliorare il processo decisionale e i risultati complessivi»⁶. È spiegato anche che «tradizionalmente la politica e la legislazione del governo sono state viste come strumenti neutrali rispetto al genere, partendo dal presupposto che una politica pubblica avvantaggia tutti i membri del pubblico in egual modo. Tuttavia, le disuguaglianze di genere strutturali sono ancora radicate nella nostra società. Anche se le leggi trattano donne e uomini alla pari, le donne non hanno ancora uguale accesso e controllo su risorse e beni. Le politiche incentrate sul pubblico in generale hanno spesso un impatto diverso sulle donne e sugli uomini. Se questi diversi impatti di genere non vengono presi in considerazione, la politica sarà insensibile al genere. Per evitare ciò, è necessario prendere in considerazione i diversi bisogni e interessi di donne e uomini, identificare le disuguaglianze di genere nell'accesso e nel controllo delle risorse, considerare l'impatto degli stereotipi di genere e dei ruoli di genere tradizionali, per anticipare i diversi effetti su donne e uomini e per garantire la parità di genere»⁷.

Banca Dati delle statistiche di genere

Il database, che contiene statistiche di genere degli Stati membri dell'Unione Europea, ha lo scopo di fornire dati che possono essere utilizzati per supportare e integrare la strategia della Commissione europea sull'uguaglianza di genere affinché gli Stati membri possano monitorare i loro progressi.

Nella Banca dati sono presenti numerose statistiche rispetto a una pluralità di temi: politiche e strategie dell'UE, aree tematiche, Piattaforma di azione di Pechino, Gender Equality Index, donne e

⁵ <https://eige.europa.eu/library/about>

⁶ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

⁷ <https://eige.europa.eu/it/in-brief>

uomini nel processo decisionale, violenza di genere, mainstreaming di genere. Le ultime pubblicazioni sono: *Statistical brief: gender balance in politics 2021*⁸ e *Statistical brief: gender balance in business and finance 2021*⁹.

Fra i temi più analizzati ci sono le disuguaglianze, la violenza, il mercato del lavoro, l'occupazione, la popolazione, il lavoro, la salute, il processo decisionale, la mortalità, la formazione scolastica.

Glossario e Thesaurus dell'EIGE

Il Glossario e Thesaurus sull'uguaglianza di genere contiene 400 termini: concetti e definizioni in merito all'uguaglianza di genere, pubblicati nel 2016 e soggetti a periodica revisione.

La pubblicazione è stata realizzata con la collaborazione dei vari soggetti interessati: Parlamento e Consiglio d'Europa, le Università e i partner del Centro risorse e documentazione dell'EIGE. La raccolta dei termini è stata realizzata facendo riferimento a 92 fonti provenienti da documenti normativi e politici dell'Unione Europea, del Consiglio d'Europa e delle Nazioni Unite, studi, rapporti e articoli scientifici.

Il Glossario è una risorsa per la competenza in materia di Pari Opportunità, per ogni azione di ricerca, *advocacy* e politica all'interno dei singoli paesi ed è una possibilità di linguaggio comune per quanti lavorano con altri paesi europei o fanno progetti transazionali.

⁸ <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-politics-2021>

⁹ <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-business-and-finance-2021>

05.

La visione di genere della salute

Marina Brinchi intervista Fulvia Signani

Marina Brinchi

Psicologa-psicoterapeuta; didatta presso Scuole di Specializzazione; coordinatrice del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Psicologi della Regione Umbria

Fulvia Signani è psicologa, co-fondatrice del Centro Universitario Studi sulla Medicina di Genere e docente di Sociologia di Genere dell'Università Ferrara; componente dello Staff di Presidenza del Consiglio Nazionale Ordine Psicologi (CNOP). È Presidente di Engendering Health (EngHea)¹ ed è stata Dirigente Psicologa presso la AUSL Ferrara. È stata designata nell'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere presso l'Istituto Superiore di Sanità (ISS) in rappresentanza del CNOP. A lei chiediamo di accompagnarci nell'esplorazione di un tema che sta riscuotendo una attenzione sempre più grande nel mondo scientifico.

Marina: *Fulvia, oggi tra i professionisti della salute si parla sempre più spesso di medicina “di genere” o “genere-specifica”. Ci puoi dire in sintesi di cosa si tratta?*

Fulvia: Il genere viene citato in diverse situazioni. Per gli aspetti di salute e malattia, il genere è declinato, tra l'altro, nella medicina “di genere” o, meglio, “approccio basato su sesso e genere”, la cui completa applicazione porta a studiare e conoscere le differenze oltre che derivate dal sesso, anche dal genere.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) conferma con evidenze di dati che le disuguaglianze di sesso-genere sono pervasive in tutte le società in termini di potere, risorse, diritti, norme e

valori e che da questi derivano organizzazioni sociali discriminanti.

Se però la differenza di genere si presenta come oggetto di consapevolezza ormai acquisita (Lindsey, 2016), dall'altro, quale sia il “peso” del genere rappresenta ancora una sfida.

Nella ricerca e nella clinica, ad esempio, l'approccio neutro, ancora molto presente, porta a innumerevoli *gender bias*, ovvero errori legati proprio alla circostanza che le differenze dovute al genere non sono tenute nella debita considerazione.

Questo concetto è stato introdotto per la prima volta nel Rapporto *Women and Health Research*, 1994, dell'Istituto di Medicina degli Stati Uniti d'America (Signani 2013; 2015) per descrivere le potenziali distorsioni negli studi clinici degli effetti specifici di sesso e/o di genere.

Marina: *In che modo l'approccio alla salute basato su sesso e genere interessa la nostra professione?*

Fulvia: Numerosi studi confermano che uomini e donne non sono diversi solo dal punto di vista biomedico: le differenze riguardano anche la percezione personale e sociale, le competenze, le strategie di adattamento, i diversi stili e capacità di comunicazione e relazione.

L'approccio basato su sesso e genere, infatti, non rappresenta solo una “nuova clinica”, ma l'applicazione di un paradigma trasformativo (Mertens,

⁸ Engendering Health è, in accordo con la legislazione italiana, una «associazione di promozione sociale che opera al fine di raggiungere diversi obiettivi (educativi, scientifici, culturali, di promozione dei diritti umani particolarmente di salute e delle pari opportunità)» (www.enghea.eu).

2007), che combina ricerca biomedica e psicosociale, con l'attenzione a combattere disuguaglianze e ingiustizie sociali per un rispetto equo del diritto alla salute.

Marina: *Questo ci chiama in causa direttamente come comunità professionale.*

Fulvia: Certamente! Occorrerebbe molto più aggiornamento e attenzione a questi aspetti. La forza del paradigma trasformativo sta nel combinare sia dati quantitativi con dati qualitativi, sia l'approccio delle cosiddette discipline della vita con quello delle scienze umane, per valorizzare quella interdisciplinarietà «che può davvero contribuire a migliorare la società» (Standing Committee for the Social Sciences (SCSS), 2013).

Marina: *Nei tuoi lavori poni attenzione all'uso distinto dei termini "sesso" e "genere": vuoi approfondire questo aspetto per noi?*

Fulvia: Il termine "sesso" esiste da tempo e il suo significato è condiviso.

Il termine "genere" venne usato negli anni Cinquanta del secolo scorso dallo psicologo John Money e dal sessuologo Harry Benjamin per descrivere casi di persone con identità sessuali diverse da quelle tradizionali. Inizialmente "genere" assunse uno dei suoi significati, quello delle categorie personali e sociali di identità, femminilità e mascolinità, o altro orientamento sessuale e di genere.

Successivamente, a queste categorie si sono aggiunte le caratteristiche di percezione, relazione, empatia, competenze psicologiche e sociali, tipiche di maschi e femmine.

Dagli anni Settanta, anche sotto la spinta dei movimenti femministi, la sociologia ha attribuito al genere il ruolo sociale, il comportamento atteso, associato a uno status e condizionato dalle norme sociali che determinano privilegi e responsabilità a seconda dello status di appartenenza a cui vengono attribuiti minore o maggiore valore sociale e di cui donne e uomini risentono; vedi il sessismo (stereotipi negativi legati al sesso di

appartenenza, di solito negativo per le donne), il patriarcato (struttura sociale in cui dominano gli uomini) e l'androcentrismo (quando il punto di riferimento di ogni organizzazione sociale è legata al maschio): termini e concetti molto concatenati tra loro (Lindsey, 2016).

Superata la vecchia classificazione limitata al solo fattore sesso, il genere è stato riconosciuto, da parte della Commissione dei determinanti sociali di salute dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, come fattore che determina salute e malattia, solo nel 2008, e con sorprendente silenzio da parte del mondo scientifico, che non ha forse recepito la dirompente novità (Solar, Irwin, 2006). In tempi più recenti l'assimilazione errata del termine "sesso" al termine "genere", usando quest'ultimo per tutto, ha contribuito a sminuirne l'autentico significato, che invece va difeso, direi, strenuamente.

Marina: *Nel lavoro di ricerca, tu dedichi una particolare attenzione ai metodi di ricerca delle scienze umane correlati alle competenze di genere in salute e malattia, mettendo in evidenza dei potenziali rischi. Ce ne vuoi parlare?*

Fulvia: Anche nelle scienze umane, e non solo nella ricerca biomedica, identificare le caratteristiche dei metodi di ricerca che possono causare bias di genere è un processo ancora in corso. Questo è dovuto al fatto che i metodi a disposizione delle scienze umane (Dey, 1993; Cicognani, 2002; Dallago *et al.*, 2004) non sono ancora modellati tenendo conto del genere.

Penso in particolare alla necessità di sviluppare una metodologia che riduca l'influenza del condizionamento di chi ricerca e dello strumento usato (Metso, Le Feuvre, 2006; Marshall, Young, 2006).

Questi metodi sono in buona parte strutturati nella formula "io-ti-chiedo-tu-mi-rispondi o mi-racconti" e dunque necessitano della collaborazione attiva di chi partecipa al campione di ricerca. È dunque chiara l'importanza del genere, dal momento che la persona del campione deve essere quindi dotata di disponibilità in generale e,

nello specifico, di tempo; deve essere disponibile (e capace) alla relazione, alla confidenza e verità, nonché abile nel *self-reporting*, cioè nell'auto descrizione dei propri pensieri, sentimenti, opinioni. Ma l'influenza del genere, di essere donna o uomo, possedere un patrimonio di socializzazione di genere che condiziona abitudini, modi di pensare, ecc., ancora non viene presa in sufficiente considerazione da ricercatori... e ricercatrici!

Marina: *L'Italia è l'unico Paese dotato di una normativa specifica sulla Medicina di Genere in applicazione dell'art. 3 della Legge 11/01/2018, n. 3. Ci puoi descrivere gli aspetti essenziali della normativa?*

Fulvia: La norma ha previsto tre dispositivi. Uno è il Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere approvato nel 2019 (Boldrini, Signani, 2019) in base al quale Regioni e Province Autonome nominano un/una Referente Regionale e istituiscono la Commissione regionale della Medicina di Genere che contribuisca alla sua diffusione e che, auspicabilmente, sviluppi l'interattività tra assessorati regionali. Il secondo è il Piano Nazionale della Formazione in Medicina di Genere (in corso di pubblicazione). Infine, il terzo è l'Osservatorio Nazionale istituito il 22 settembre 2020 presso l'ISS.

Marina: *Tu sei stata designata dal CNOP nell'Osservatorio. Ci puoi chiarire il suo funzionamento?*

Fulvia: L'Osservatorio monitora la promozione, l'applicazione e il sostegno alla Medicina di Genere. Lo presiede il Presidente dell'ISS ed è composto da 36 componenti, di cui 31 esterni all'ISS, per la maggior parte rappresentanti degli Ordini delle professioni sanitarie. Il Tavolo tecnico-scientifico, costituito da esperti regionali, referenti degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS), dell'Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA) e dell'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali (AGENAS), collabora con l'ISS e il Ministero

della Salute che annualmente riferisce alle Camere i risultati raggiunti.

Marina: *In che modo sei riuscita a incidere in questi contesti e a promuovere la presenza della nostra comunità professionale?*

Fulvia: Ho valutato la specifica utilità del gruppo Percorsi clinici: in particolare con il sottogruppo Prevenzione suicidi, grazie anche alla collaborazione di Matteo Lancini, psicologo, di Maurizio Pompili, psichiatra, e di Monica Vichi, epidemiologa, vorrei rendere sistematica la diversa analisi delle motivazioni di donne e uomini. Nel gruppo Formazione al momento ho organizzato con l'aiuto di Carmelina Fierro, psicologa, e di Maria Luisa Appetecchia, endocrinologa, presidente dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) degli IRCCS, un'indagine conoscitiva presso tutti i CUG sugli aspetti legati al genere nell'ambito lavorativo, da proporre in futuro alle Università e alle ASL. Sto cercando di promuovere l'inclusione di un/a collega psicologo/a in ciascuna Commissione Regionale, così da favorire un'ampia disseminazione della nostra professione.

Marina: Grazie, Fulvia!

Mi sento di poter concludere dicendo che considerare quale sia il "peso" del genere nella salute e nella malattia rappresenta davvero una sfida per la sanità in generale e, in modo specifico, per la nostra professione. Un approccio interdisciplinare che attinge ai saperi di diverse discipline, per evitare i *gender bias* che compromettono le scelte diagnostiche e cliniche spesso contaminate da stereotipi negativi, è un obiettivo che ci deve vedere tutte e tutti parimenti impegnate/i.

Bibliografia

Boldrini P., Signani F. (2019), Legge 11 gennaio 2018, n. 3, art. 3: Disposizioni sulla medicina di genere, pp. 336-346, in Fondazione Nilde Iotti (a cura della), *Le leggi delle donne che hanno cambiato l'Italia*, seconda edizione, Ediesse, Roma.

Cicognani E. (2002), *Psicologia sociale e ricerca qualitativa*, Carocci, Roma.

Dallago L., Santinello M., Vieno A. (2004), *Valutare gli interventi psico-sociali*, Carocci, Roma.

Dey J. (1993), *Qualitative Data analysis. A user-friendly guide for the social scientist*, Routledge, New York.

Lindsey L. (2016), *Gender roles: A sociological perspective*, Routledge, New York.

Marshall C., Young M.D. (2006), Gender and Methodology, in C. Skelton, B. Francis, L. Smulyan (a cura di), *The SAGE Handbook of Gender and Education*, SAGE Publications.

Mertens M.D. (2007), Transformative paradigm. Mixed methods and social justice, *Journal of Mixed Methods Research*, 1(3), pp. 212-225.

Metso M., Le Feuvre N. (2006), *Quantitative Methods for Analysing Gender, Ethnicity and Migration. Research Integration Project*, The University of York.

Signani F. (2013), *La salute su misura. Medicina di genere non è medicina delle donne*, Este Edition, Ferrara.

Signani F. (2015), *Salute bene comune. Domande e risposte*, Volta la carta, Ferrara.

Solar O., Irwin A. (2006), Social determinants, political contexts and civil society action: a historical perspective on the Commission on Social Determinants of Health, *Health Promotion Journal of Australia*, 17(3), pp. 180-185.

Standing Committee for the Social Sciences (SCSS) (2013), *The Good, the Bad, and the Ugly. Understanding collaboration between the social sciences and the life sciences*, European Science Foundation.

06.

Lavoro agile e persone nei nuovi sistemi organizzativi della Pubblica Amministrazione

Pietro Bussotti intervista Carmelina Fierro

Pietro Bussotti

Consigliere dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria; componente dello Staff di presidenza per la Psicologia del Lavoro del CNOP; EFPA Standing Committee WOP Italian representative; EuroPsy Specialist EAC W&O

Carmelina Fierro è la Coordinatrice della Commissione Pari Opportunità dell'Ordine degli Psicologi dell'Emilia-Romagna. Ho avuto la possibilità di confrontarmi con lei su tematiche di genere che possono interessare la nostra professione, con un focus particolare sulla Pubblica Amministrazione¹.

Pietro: *Prima con la Legge n. 81/2017, che ha definito le modalità di lavoro agile, e poi con l'accelerazione dovuta alla pandemia, abbiamo assistito alla destrutturazione di elementi sino ad allora fondamentali dell'organizzazione produttiva. Hanno cambiato valore infatti lo spazio e il tempo, per dirla con una terminologia contrattuale, l'orario e il luogo del lavoro. Questa situazione che effetti sta avendo sulla PA?*

Carmelina: Venendo meno questi due parametri si sconvolge l'organizzazione così come la conoscevamo, specialmente nella PA, contesto non agile, non snello per antonomasia. C'è una storica resistenza all'innovazione e si lavora essenzialmente per processi standardizzati. Malgrado questo, proprio per superare tali limiti, è uno degli ambiti dove si sta investendo di più, somme ingenti anche provenienti dal PNRR², per favorirne la digitalizzazione.

La PA rappresenta un po' la frontiera di un processo di cambiamento epocale, ma attenzione: i

processi non sono mai neutri! Nessuno lo è, portano a conseguenze che si differenziano per genere. Anche la normativa ci porta a riflettere su questo. Si tratta infatti di riconoscere che spesso la discriminazione non è nell'intenzione di chi promuove un cambiamento.

Pietro: *Aiutaci a capire: il cambiamento in atto, anche se utile ed auspicato, potrebbe avere degli effetti discriminatori?*

Carmelina: Certo, la discriminazione infatti può essere diretta, esplicita, ma esiste anche una forma più difficile da riconoscere: la discriminazione indiretta³. Questa avviene quando una condotta apparentemente neutra finisce invece per produrre degli effetti di esclusione. Come psicolog* che operano negli ambienti di lavoro dovremmo proprio sviluppare la capacità di leggere i fenomeni in questa ottica.

Pietro: *Certo! La nostra professione per sua natura dovrebbe andare in profondità nell'interazione complessa e circolare tra persone e contesti. Per questo trovo che sia importante "governare" i processi, riconoscendo che il cambiamento non è neutro e quindi va fatta un'attenta analisi delle possibili conseguenze per anticipare possibili discriminazioni indirette.*

¹ Di seguito, PA nel testo.

² PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

³ Di seguito, DI nel testo.

Carmelina: Noi che abbiamo una formazione psicologica prestiamo attenzione alla persona all'interno delle organizzazioni, ci concentriamo sul permettere al singolo di essere al posto giusto perché possa esprimere il meglio di sé. Nel prevenire le DI siamo aiutati anche dalla legge. L'ultima è del novembre 2021 e riconosce che la DI è strettamente correlata all'organizzazione e, io specifiche-rei, a un'organizzazione non sana e non attenta ai processi. A volte i contesti lavorativi sono così concentrati sul fare, sul produrre, da perdere consapevolezza dei processi e questo confonde anche i lavoratori che perdono l'orientamento sulla propria collocazione all'interno del sistema. "Io dove sono, cosa c'è prima e cosa dopo di me...": questo disorientamento è tipico nelle PA. La persona ha necessità di attribuire significato, attribuire valore e guadagnare consapevolezza, questo è parte del nostro lavoro come professionist* delle organizzazioni.

Oggi siamo anche aiutati dalla Certificazione della parità di genere, che rappresenta una valida guida che ci dice precisamente dove dobbiamo prestare la nostra attenzione. Questo strumento va interpretato come un'opportunità per orientare il management e premiare le aziende virtuose. Dobbiamo uscire dalla logica del "pezzo di carta", uscire dal criterio di condizionalità, ovvero "ti concedo qualcosa a condizione che tu sia certificato". L'implementazione di azioni che promuovono la parità dovrebbe essere invece promossa dalla premialità.

Pietro: È vero, quando si burocratizzano i processi si finisce per perdere di vista la sostanza del cambiamento. In questo caso, come possiamo misurare se le azioni di innovazione stanno andando nella giusta direzione?

Carmelina: Per questo possiamo monitorare lo sviluppo di quattro dimensioni che sono previste dalla Certificazione della parità di genere⁴. L'equità va garantita a livello economico, di istruzione, di

salute e nella politica. Questo in linea con quanto previsto dal PNRR. La Certificazione ci permette di entrare nell'azienda proprio con questa dimensione di supporto, di affiancamento, per promuovere il processo di cambiamento mantenendo sempre l'attenzione sull'ottica di genere. Inoltre, avere la Certificazione permette alle aziende di partecipare ai progetti e ai bandi del PNRR. Importante comprendere che la Certificazione è uno strumento, non un obiettivo, e che riconosce un importante spazio al monitoraggio continuo.

Pietro: La Certificazione mi ricorda un po' un altro strumento: le quote di genere. Anche se in alcuni aspetti è criticabile, mi rendo però conto che si tratta di meccanismi utili per stimolare il cambiamento. Sarebbe bello che un giorno questi strumenti non fossero più necessari. Che fossero così integrati naturalmente nei sistemi organizzativi da dimenticarsene. Sarebbe il conseguimento di una vera metamorfosi culturale. Per avere però più chiarezza, mi potresti aiutare a focalizzare alcuni indicatori osservabili?

Carmelina: È possibile monitorarne alcuni come la conciliazione vita privata-lavoro, la progressione di carriera, oppure verificare quante donne hanno avuto la possibilità di crescere professionalmente. Attenzione, in questo caso si deve riconoscere che spesso le donne che lavorano part-time non hanno affatto questa possibilità! Dal lato datoriale si potrebbe dire che non lo chiedono nemmeno. La verità è che ci sono già dei criteri di esclusione, criteri a monte, uno di questi è il già citato part-time, ma più in generale si tratta della richiesta di disponibilità, come ad esempio presenziare a una valanga di riunioni in orari improbabili (che mal si conciliano con impegni di accudimento familiare). Un altro indicatore è la retribuzione, l'equità remunerativa per genere, che sappiamo essere un evidente caso di discriminazione. Interrogandoci sul perché, ci accorgiamo che, se da un lato è pur vero che le donne si pongono in maniera debole

⁴ Di seguito, Certificazione nel testo.

nella contrattazione individuale, dall'altro ci sono meccanismi di riconoscimento, interni alle organizzazioni, che anche se appaiono neutri, nella realtà non lo sono. Ad esempio: i meccanismi variabili che incidono sulla retribuzione, come le indennità, i superminimi e, soprattutto, i sistemi di premialità che non sono correlati alla competenza, ma alla disponibilità di tempo data all'azienda. Visto che ancora oggi non c'è una vera parità nella condivisione dei carichi di cura, per le donne è più difficile trovare il tempo per garantire un elevato livello di disponibilità temporale. Questo finisce per ridurre le opportunità sia di carriera che di retribuzione (a parità di livello con i colleghi uomini).

Quando parliamo di politiche di genere, come punto di partenza va riconosciuto che al momento ci troviamo in una condizione di squilibrio e che, per ridurlo, si possono implementare delle “azioni positive”. Con questo termine si intende un trattamento diverso, ma messo in atto affinché un gruppo possa ottenere una condizione di effettiva parità. In questo caso le donne. Quindi pari opportunità non significa dare in egual misura a tutti, piuttosto si tratta di dare in maniera diversa a seconda della propria differenza. Questo concetto è declinato dall'art. 3 della Costituzione italiana.

Pietro: *Il lavoro agile come si inserisce in questa transizione?*

Carmelina: Il lavoro agile aiuta perché, uscendo dalla logica della presenza fisica e del risultato, permette di focalizzarsi su quella dell'obiettivo. Sono infatti due le competenze: lavorare in autonomia richiede la capacità di condivisione e la connessione con il proprio servizio e con tutti i soggetti del processo.

Smart working tra limiti, critiche e nuove opportunità

Pietro Bussotti

Consigliere dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria; componente dello Staff di presidenza per la Psicologia del Lavoro del CNOP; EFPA Standing Committee WOP Italian representative; EuroPsy Specialist EAC W&O

Il termine *smart* in inglese significa intelligente, ma nel senso di “brillante, sveglio, furbo”; tuttavia lo *smart working*¹ a cui abbiamo assistito non è stato affatto *smart*! Spesso si fa una gran confusione con le parole ma è importante distinguere tra telelavoro e *smart working*. Questa è una distinzione anche di natura giuridica. Il lavoro da casa che abbiamo visto in questo periodo, molto spesso, traspone le stesse logiche che si adottavano in ufficio a un'attività in casa dietro a uno schermo.

Inquadramento del fenomeno

Lo SW è una vera e propria rivoluzione dell'organizzazione del lavoro, come non se ne vedeva una dai tempi dell'ultima rivoluzione industriale, ma è importante comprendere che la tecnologia è solamente il mezzo, lo strumento. La rivoluzione non è tecnologica, ma rappresenta una diversa narrazione dell'organizzazione del lavoro, della nostra vita in famiglia e di relazione con il tempo e con lo spazio. Dobbiamo mettere al centro la persona e non lasciare che temi strettamente tecnologici o burocratici facciano passare in secondo piano gli attori di questa rivoluzione copernicana.

Per facilitare l'inquadramento del fenomeno possiamo utilizzare il seguente decalogo², nei

seguenti dieci punti si potranno infatti sintetizzare elementi distintivi dello SW:

1. Lo SW non è telelavoro (come già introdotto sopra);
2. Il lavoratore e l'azienda scelgono la migliore strategia per comodità e produttività;
3. Lo SW richiede un cambiamento della cultura aziendale: non avere in presenza il proprio team o il proprio dipendente costringe il manager a dover cambiare la propria leadership e a passare, pertanto, dal controllo alla fiducia. Ai lavoratori viene lasciata maggiore autonomia nel definire tempi e luoghi di organizzazione del proprio lavoro, in vista del raggiungimento dell'obiettivo prefissato. L'esatto opposto della logica del cartellino da timbrare.
4. Lo SW ha bisogno di stili di leadership adeguati e ha comportato un cambiamento che deve essere gestito a più livelli. Chi riveste un ruolo di leadership dovrebbe imparare a ragionare in termini di delega e di raggiungimento degli obiettivi. In proposito è perfettamente rappresentativa la frase di Frank Weishaupt, amministratore delegato di Own Labs: “sto assumendo qualcuno perché lavori, non per vederlo lavorare. Serve un cambio di mentalità”.
5. Lo SW è uno strumento utile a favorire autonomia e flessibilità: diventa centrale lavorare per

¹ Di seguito SW.

² I dieci punti qui illustrati prendono spunto dal “Decalogo dello smart working” del Gruppo di Lavoro di Psicologia del Lavoro dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria.

obiettivi, questo consente di valutare in modo più oggettivo e analitico il lavoro svolto senza la necessità di un controllo continuo, ma mediante una verifica dei risultati, favorendo la qualità del lavoro e la *work-life balance*.

6. Lo SW non si improvvisa: per essere reale strumento efficace ed efficiente, in grado di portare risultati all'interno dell'organizzazione, è necessaria la sua attenta progettazione, accompagnata da un percorso di training. Uno dei nodi è quello dello sviluppo di una cultura aziendale della *accountability* (il render conto di quel che si fa) e questo porta alla produttività, che i dipendenti siano in ufficio o no. È quindi importante programmare e calendarizzare momenti di verifica per monitorare l'andamento dei vari KPI³, delle difficoltà e delle opportunità. Delegare non vuol dire non verificare né tantomeno non dare supporto.

7. Lo SW necessita di attenzione all'ergonomia: impone un ripensamento degli uffici e degli spazi lavorativi da remoto, in modo da agevolare la concentrazione, evitare l'affaticamento fisico e mentale, migliorare l'esperienza di collaborazione e innovazione. Stiamo quindi parlando degli spazi: le case non sono state progettate per lavorare in molti, molte ore, in uno spazio magari ridotto.

8. Strumenti tecnologici adeguati e connessioni efficienti: per lavorare in SW è molto importante che vengano scelte le giuste strumentazioni e che queste vengano messe a disposizione dello *smart worker* che deve poterne usufruire in maniera più agevole possibile.

9. Lo SW ha bisogno di uno sguardo attento al tecnostress: l'abitudine a essere costantemente collegati, non solo per questioni lavorative, ci sta facendo dimenticare quante risorse consumiamo del nostro sistema cognitivo nel momento in cui siamo connessi. È necessario rivalutare la non-connessione e il diritto a essere non raggiungibili. Tutta questa esposizione ai mezzi digitali porta

inevitabilmente a una dipendenza tecnologica dove non solo il lavoro, ma anche il tempo libero e l'intrattenimento, ormai sono profondamente immersi nel canale tecnologico. Inoltre non siamo fatti per questo *overload* di informazioni, dove spesso siamo sovraccaricati da comunicazioni che arrivano in eccesso e su molte piattaforme "da presidiare" in contemporanea. Un ulteriore elemento è il *digital divide* generazionale: molti lavoratori non sono "nativi digitali" quanto piuttosto "tardivi digitali" e, per costoro, lo sforzo di adattamento è massimo.

10. Va salvato il bene prezioso dell'incontro e della socialità. Aristotele scrisse: «L'uomo è un animale sociale ed è proprio questa natura che lo motiva nella ricerca di contatto umano con i propri simili». La progettazione e programmazione dell'agenda settimanale deve quindi essere strutturata tutelando una forma mista di lavoro tra presenza e distanza fisica. Lo stress peggiora per le relazioni mediate dal solo mezzo digitale: la nostra specie si è evoluta sperimentando interazioni fisiche, che si fondano su tutto il repertorio di comunicazione verbale, non verbale e paraverbale. Tia Graham, di *Arrive at Happy*, in uno dei suoi molti *speech* rivolti ai leader di grandi multinazionali, suggerisce che le pause caffè fra dipendenti o i pranzi di lavoro si possono fare addirittura online: "L'errore più grande sarebbe lasciare i lavoratori virtuali fuori da attività come queste".

L'insegnamento

La pandemia che stiamo ancora affrontando è stata un catalizzatore che ha velocizzato molti fenomeni e, tra questi, l'efficientamento dei processi organizzativi, costringendo le aziende a un forte sviluppo in un tempo assai ridotto. Sarebbe quindi un peccato sprecare questa lezione. I frutti da cogliere infatti sono la maggiore efficienza, il risparmio di tempo e di inquinamento, oltre che la riduzione degli incidenti per gli sposta-

³ I KPI (Key Performance Indicators) sono gli indicatori di performance più importanti, utili a misurare le performance di un'azienda per determinare quanto sia vicina a raggiungere un obiettivo strategico per la propria attività.

menti, il minore utilizzo di spazi aziendali e notevoli risparmi di energia e infrastrutture... in sintesi, maggiore produttività e conseguente competitività e guadagno per tutti. Superata l'emergenza oggi possiamo puntare a uno SW maturo e *blended*⁴: progettato e non improvvisato, promosso da leader competenti e da lavoratori tecnologicamente evoluti e autonomi.

Fragile - manovrare con cura!

I processi di questa transizione, verso un'organizzazione del lavoro che vorremmo più efficiente, con meno sprechi di tempo e spazio, a tutto vantaggio della nostra vita privata, potrebbero però non essere neutri. Se non adeguatamente programmati, gestiti e quindi governati, potrebbero infatti dare vita a forme di discriminazione indiretta. Discriminazioni di genere non evidenti in un primo momento, ma nascoste da una sottile differenza, quella per cui uguaglianza non sempre vuol dire equità. Se lo SW dovesse infatti diventare una "gentile elargizione" per coloro che hanno maggiore necessità di tempo ed energie da dedicare al lavoro di cura familiare, se questo dovesse diventare un binario morto per chi non farà mai carriera, se il lavoro in presenza verrà premiato con livelli e retribuzione... beh, allora avremo perso la sfida! Avremo creato una condizione in fondo discriminatoria e, come è intuibile, particolarmente svantaggiosa per l'emersione delle potenzialità delle lavoratrici. Quindi, attenzione: le opportunità insite in questa rivoluzione organizzativa sono elevatissime, ma vi si nascondono anche dei rischi che, come professionisti psicologø, affiancando le aziende nei processi di cambiamento, dovremmo contribuire a far emergere e a gestire.

New normal Never normal

«Lo scopo del lavoro è quello di guadagnarsi il tempo libero». Cito una seconda volta Aristotele perché anche la sua saggezza non sembra sottostarsi ai limiti fisici di tempo e spazio, lo attraversa e arriva a noi descrivendo l'attualità.

La transizione che ci dovrebbe portare verso una modalità di lavoro più sostenibile è fatta di gradini e improvvisi cambiamenti. Così come l'accelerazione del Covid ha portato alla rivoluzionaria diffusione planetaria del telelavoro (e alcune volte dello SW), ora si assiste a un altro cambiamento epocale che sta tratteggiando una metamorfosi sostanziale nel modo di approcciare il lavoro da parte dei Boomer⁵, che spesso occupano le posizioni di vertice all'interno delle aziende, e dall'altra quella dei Millennials e della Generazione Z.

I cambiamenti rilevanti, segnati da fattori come lo SW, e la nuova attenzione alla *work-life balance*⁶, hanno contribuito a innescare la cosiddetta *great resignation*. Con questo termine si descrivono le dimissioni volontarie di migliaia di lavoratorø, un fenomeno che ha preso piede negli USA a inizio 2021 e che si sta rapidamente diffondendo anche in Italia.

In molti hanno iniziato a dare maggiore importanza alla qualità del lavoro e della vita privata, mettendo al primo posto i desideri di autorealizzazione e di crescita personale e sociale.

Il fenomeno ha dimensioni nazionali, ma anche planetarie, e riguarda soprattutto la fascia più giovane della popolazione lavorativa. La stessa che ha subito anche un costo psicologico più elevato nel periodo più intenso della pandemia.

L'Associazione Italiana Direzione Personale ha pubblicato in merito dati eclatanti: le dimissioni volontarie interessano il 60% delle aziende, con decine di migliaia di posizioni. A scegliere di

⁴ SW blended: organizzazione del lavoro che prevede momenti in presenza e momenti a distanza.

⁵ Boomer «[...] indica una persona nata negli anni del cosiddetto "baby boom", e cioè nel periodo di forte incremento demografico che ha interessato diversi paesi occidentali al termine del secondo conflitto mondiale, tra il 1946 e il 1964» (Accademia della Crusca, <https://accademia.dellacrusca.it/parole-nuove/boomer/18488>).

⁶ Con questo termine si intende la ricerca di equilibrio tra vita privata e vita professionale.

cambiare lavoro sono soprattutto i professionisti fra i 26 e i 35 anni (il 70% del campione analizzato). Intercettare questi nuovi desideri di qualità del lavoro, di necessità di tempo libero, di conciliazione tra vita privata e professionale, è la vera sfida che attende le aziende in questi anni di transizione. Questo è il cuore del nostro intervento come professionisti psicologi! Contribuire con la nostra *expertise* e il nostro *know-how* a traghettare il mondo del produttivo verso un futuro in cui, sinceramente, anche io vorrei trovarmi a lavorare.

Depressione e genere. Inclusioni ed esclusioni nella prassi professionale

Marina Brinchi

Psicologa-psicoterapeuta; didatta presso Scuole di Specializzazione; coordinatrice del CPO dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria; già dirigente della USL Umbria 2; co-presidente dell'Associazione Mediterranea di Psicodramma

La depressione è considerata il disturbo psichico più preoccupante ed esteso per la salute pubblica. Nelle donne i tassi di prevalenza per depressione sono da 2 a 3 volte superiori che negli uomini, anche nell'adolescenza e nella vecchiaia (World Health Organization, 2017).

A fronte di questi dati che colpiscono e meritano attenzione, una visione più recente della salute, che tiene conto anche del genere, attribuisce l'enfasi sulla diagnosi di depressione nelle donne alle scelte "genere situate" dei sanitari e dei ricercatori.

Differenze di genere e pregiudizi

Secondo alcuni, la psichiatria ha sviluppato un costruito ideologico che fonda la patologia nei maschi (20% dei casi) su eventi traumatici nella sfera socio-lavorativa e nelle donne (80% dei casi) sugli eventi biologici e affettivi¹. Tutto ciò avrebbe avuto inizio alla fine dell'800, a partire dalla variabilità ormonale evidenziata da Charcot nelle donne nei suoi studi sull'isteria. Negli stessi anni, la teoria psicoanalitica classica attribuiva alle donne una struttura di personalità e una tendenza maggiore alla depressione, al masochismo, alla bassa autostima, alla dipendenza e alla inibizione della ostilità, a partire da uno sviluppo psico-sessuale più problematico e incerto di quello maschile (Freud, 1976).

Per queste ragioni, in letteratura vediamo – ad es.

nel DSM-IV e nelle Scale di Misurazione (Asse V, scala di Valutazione Globale del funzionamento di un individuo) – come i comportamenti sociali tipicamente propri delle funzioni maschili siano rappresentati, mentre non lo sono i parametri di gravità relativi alle condizioni di vita delle donne.

Viceversa, recentemente in letteratura sono presenti riferimenti a studi condotti tenendo conto delle differenze di genere. Tali studi, se confermano che le donne vengono diagnosticate depresse il doppio degli uomini, d'altra parte non solo rilevano che la depressione può essere ricondotta a dimensioni sociali diverse negli uomini e nelle donne, ma che sussiste anche una diversa disponibilità a testimoniarle (*Jama Psychiatry* 2013, in Signani, 2013).

Le donne, per esempio, sono più propense a manifestare e raccontare sintomi di stress, indecisione, ansia, disturbi del sonno, stato d'animo depresso, incapacità di adattamento, mentre gli uomini mostrano minore disponibilità a esplicitare il malessere e a chiedere aiuto (Signani, 2013).

La rappresentazione insufficiente della dimensione sociale dei comportamenti delle donne sarebbe causata da una ipervalutazione della sintomatologia che gli uomini viceversa tendono a negare. Anche i casi di depressione post partum, poiché descritti come senso di impotenza, incapacità di ruolo materno e, in un limitato numero di casi, come un atto distruttivo, rischiano di rientrare in

¹ Allo stesso modo, nella medicina si è assistito ad un processo di medicalizzazione delle tappe fisiologiche della vita della donna.

una diagnosi psicologica piuttosto che venire collegati ad aspetti sociali e dunque ricondotti al genere.

Criteri di gravità del funzionamento sociale correlati alle diagnosi psichiche

Le diseguaglianze basate sul genere nascono e, al tempo stesso, contribuiscono a mantenere una forma di potere asimmetrico nelle relazioni sociali; le organizzazioni sociali che ne derivano sono strutturate in modi che danneggiano solitamente la salute delle donne (World Health Organization, 2010).

Sul piano sociale, la rappresentazione delle donne è marginale e tende ad essere sottovalutata. Nonostante l'importanza sociale attribuita alla maternità, l'evidenza che le donne sono più colpite da eventi depressivi, che riguardano proprio la maternità e il prendersi cura dei figli, rientra molto poco nella eziologia psicosociale dei disturbi psichici. La minore attenzione della comunità sul problema della sofferenza femminile può essere determinata anche dal fatto che i disturbi depressivi manifestati dalle donne in genere creano minor allarme sociale e che la personalità (costituzionalmente intesa) delle donne le porterebbe a esagerare i propri disturbi, a lamentarsi, a mettere in atto tentativi di suicidio al solo scopo dimostrativo o ricattatorio.

L'offerta di intervento

Questa marginalità e questa sottovalutazione del danno sociale nella depressione presentate dalle donne, hanno comportato e comportano ancora una situazione paradossale: le donne tendono ad ammalarsi di più, ma l'organizzazione sanitaria non sembra volersi attrezzare per rispondere adeguatamente ai loro specifici problemi di salute. Il trattamento psicoterapico praticato come trattamento unico, o associato all'intervento medico-farmacologico, è poco diffuso nei servizi pubblici, per la mancanza di modelli di intervento brevi, per la carenza di personale e perché il rapporto costi/benefici nella terapia farmacologica è considerato più vantaggioso.

Il solo trattamento farmacologico, però, tende a coprire il sintomo depressivo e favorisce un'indagine e un trattamento psico-sociale che non modifica equilibri e stili di vita patogeni.

Inoltre, nelle pazienti trattate con antidepressivi, non è dimostrato l'effetto preventivo rispetto a nuovi episodi, mentre si creerebbe una inefficacia del farmaco e una dipendenza psicologica caratterizzata da sentimenti di paura e di insicurezza alla dismissione.

Fattori sociali, modelli di ruolo sessuale e insorgenza di episodi depressivi

Un interessante lavoro (Reale, 2016) ha preso in esame quanto emerso da molti studi che mettono in evidenza come l'aumento del rischio di depressione nelle donne sia determinato dal contesto familiare e culturale: la specifica struttura dei ruoli sociali e le aspettative correlate possono far sperimentare alle donne un numero maggiore di eventi indesiderati e minacciosi che, congiuntamente a una mancanza di supporto sociale, rappresentano un fattore di rischio per la depressione.

Nelle ragazze l'insieme dell'impatto dei ruoli sociali e degli stereotipi di genere può determinare la preoccupazione nella valutazione di sé e lo sviluppo futuro di una depressione. La preoccupazione di piacere agli altri, di soddisfare in modo adeguato i bisogni degli altri, secondo quello che indicano i modelli della cura e della maternità, rendono più probabili le esperienze di fallimento nel corrispondere agli standard di comportamento.

Anche il matrimonio sembra avere un effetto protettivo per i maschi e un effetto dannoso per le donne, poiché in generale i più alti tassi di depressione delle donne sono spiegabili con i tassi più alti di depressione delle donne sposate. Le donne sposate della classe lavoratrice con tre o più figli sotto i 14 anni, poiché sentono come responsabilità primaria la cura dei figli e della casa, sperimentano un sovraccarico e un conflitto di ruolo.

Questi studi suggeriscono che la maggiore vulnerabilità alla depressione delle donne sposate

possa essere associata al lavoro familiare, svalutata nella società moderna, come fonte di stress: quelle che non lavorano fuori casa poggiano solo sull'identità di moglie e madre per l'autostima e questo porta con sé molti elementi frustranti come routine, isolamento, nessun guadagno economico. Quelle che invece entrano nel mercato del lavoro, fronteggiano discriminazioni e iniquità, con relativi bassi livelli di controllo sul lavoro, bassa complessità, scarsa sicurezza, e basso salario.

Conclusioni

Nell'ambiente clinico e scientifico è ormai noto che le differenze di genere, nel tipo e nella struttura di occupazioni e ruoli, creano aspettative che influenzano negativamente lo stato di salute mentale delle donne. A fronte di questo, ancora oggi la diagnosi, le cure e i servizi non sono attraversati da profondi cambiamenti. È dunque arrivato il momento in cui è diventato necessario diffondere queste informazioni capillarmente nella nostra comunità professionale.

Bibliografia e sitografia

Freud S. (1976), *Scritti sulla sessualità femminile*, Biblioteca Bollati Boringhieri, Torino.

Reale E. (2016), *Salute mentale nella donna e differenze di genere: dalle evidenze clinico-epidemiologiche alle prospettive di una prevenzione mirata*, <http://www.salutementaledonna.it/l%20disturbi%20psichici%20nella%20donna.pdf>

Signani F. (2013), *La salute su misura. Medicina di genere non è medicina delle donne*, Este Edition, Ferrara.

World Health Organization (2010), *Health Systems Financing: the Path to Universal Coverage*, World Health Organization.

World Health Organization (2017), *Depression and Other Common Mental Disorders*, World Health Organization.

09.

Espressioni di sessismo quotidiano. Come pervenire a una visione più flessibile dei ruoli di genere?

Francesca Cortesi

Psicologa-psicoterapeuta; coordinatrice del Gruppo di Lavoro per il contrasto alla violenza di genere dell'Ordine degli Psicologi della Regione Umbria



Immagine dal web

Qualche tempo fa i social media hanno diffuso un video in cui il cantante Fedez spiegava al proprio figlio che non esistono colori maschili o femminili, il bambino avrebbe potuto scegliere il colore che più gli fosse piaciuto. Al di là della discutibile scelta di molti personaggi famosi di esporre i propri figli sui social media, salta all'occhio il seguente commento di una signora: «Esistono colori femminili e maschili!!!! Il rosa è sempre stato associato alle donne e non capisco cosa ci sia di male!!!! Avete rotto con questa parità di genere!!!! A questi bambini confondete solo le idee!!!! Il RISPETTO è un'altra cosa e va insegnato a prescindere!!!!»

Beatrice Venezi e Maria Sole Ferrieri Caputi hanno dichiarato ai giornalisti il proprio desiderio che il nome della propria professione non venga declinato al femminile, ma che preferiscono essere chiamate, rispettivamente, “direttore d'orchestra” e “arbitro”. Gaia Romani, a dicembre dello scorso anno, ha mostrato orgogliosa e sorridente la foto della nuova targa del suo ufficio: “assessora”, in luogo della precedente, declinata al maschile. Tali dichiarazioni hanno scatenato feroci discussioni tra chi era pro e chi contro la declinazione al femminile delle professioni.

Chi è a favore sostiene come, da un punto di vista linguistico e grammaticale, le cose siano chiare: “arbitra”, “assessora”, “sindaca” non sono neologismi ma parole correttamente declinate al femminile, secondo le regole della grammatica italiana. “Direttrice”, poi, non solo è corretto ma è anche abitualmente usato nel linguaggio comune.

Di solito le critiche feroci, di uomini e di donne, si raccolgono intorno ai seguenti temi comuni:

- certi termini al femminile sono cacofonici, un affronto alla lingua italiana;
- secondo fantasiose interpretazioni della grammatica italiana, “assessore” è neutro e va bene anche al femminile; declinare le professioni al femminile significa dover iniziare a volgere al maschile anche parole come “elettricista” e “pediatra”;
- non è necessario declinare al femminile, perché “è il ruolo che conta”;
- sottolineando il genere della professionista, se

ne sminuisce il valore e si sposta l'attenzione su questioni poco importanti. Ciò che conta è la competenza;

- è una questione inutile e ridicola, i problemi sono ben altri, la parità di genere e il rispetto per le donne è un'altra cosa.

Mi soffermerò sul paradosso di quest'ultimo tipo di affermazioni, di solito esposte con estrema aggressività e perentorietà, come nel commento della signora citato all'inizio di questo articolo. Se fosse davvero una questione di così poco conto, inutile e poco meritevole di attenzione, come mai il padre che sdogana i colori per tutti/e, la direttrice che vuol essere chiamata “direttore”, l'assessora che vuol essere chiamata “assessora”, scatenano migliaia di commentatori (e commentatrici) più o meno accaniti/e a favore o contro?

Evidentemente la questione non è poi così irrilevante. Un esempio su tutti: come mai le parole “direttrice” o “maestra” non solo sono ben tollerate ma anche comunemente usate in ambito professionale scolastico ma suscitano ogni sorta di dibattito in merito al loro uso in contesti più intellettuali e artistici? Perché mai una donna che dirige un'orchestra dovrebbe essere chiamata “direttore” e difesa così strenuamente per questa sua scelta?

È lecito pensare che tali resistenze derivino da una certa difficoltà, di uomini e di donne, a superare il sessismo interiorizzato secondo il quale ci resta ancora difficile vedere, e dunque nominare, le donne in certi ruoli, di potere e di prestigio, che tradizionalmente sono occupati da uomini. E allora la tesi secondo cui “i problemi sono ben altri” non regge. Nel cammino verso le pari opportunità, nominare al femminile le professioni quando svolte da donne, significa farle esistere in quei ruoli.

Un altro ambito in cui si esprime la comunicazione



Foto di Gaia Romani, Assessora ai Servizi Civici e Generali del Comune di Milano, dal suo profilo social

sessista è la pubblicità¹. Sono sessiste le pubblicità in cui:

- si usa la figura femminile sessualizzata, con o senza doppi sensi, per promuovere prodotti, eventi o servizi;
- si mostrano le donne come sciocche, dedite ad attività frivole (ad esempio lo shopping) e ossessionate dalla cura del corpo, e gli uomini dediti ad attività lavorative;
- si mostrano le donne unicamente come mamme, casalinghe e cuoche;
- si ridicolizza la donna, per esempio mettendole insalata o un altro cibo in testa. Oppure la si mostra in pose improbabili o in vestiario inadatto all'attività che svolge (ad esempio svolgere lavori faticosi in minigonna e tacchi alti);
- si insinuano nelle donne insicurezze varie (ad esempio peli superflui, capelli bianchi, rughe, peso, ecc.) per indurle a usare i servizi pubblicitizzati (ad esempio depilazione, dimagrimento);

¹ Ringrazio Annamaria Arlotta, fondatrice del gruppo Facebook “La pubblicità sessista offende tutti”, venuta a mancare il 23/03/2020, per tutti gli spunti utili a comprendere il sessismo nella pubblicità e per tutte le iniziative portate avanti per contrastare questo subdolo canale di perpetuazione di stereotipi di genere.

- si presentano uomini incapaci di svolgere le faccende di casa o di prendersi cura dei figli, suggerendo che quei compiti siano di pertinenza femminile;
- si propone una visione delle donne come fonti di piacere e al servizio degli altri (Lupoli, 2020).

Tali rappresentazioni stereotipate non risparmiano nemmeno i bambini e le bambine, destinati/e fin da piccoli/e a incarnare i ruoli tipicamente riservati al loro genere.

Stereotipi sessisti si rintracciano anche nelle barzellette, nelle battute, nei comportamenti all'interno dei gruppi di lavoro. Ad esempio, sottolineare l'aspetto fisico di una donna che sta svolgendo una certa professione vuol dire ribadire che tendenzialmente l'attenzione al femminile è per come si presenta, non per cosa pensa, dice o fa.

Questi atteggiamenti si ripropongono spesso nei titoli e nei testi dei giornali, dove le donne narrate per loro successi in ambito scientifico o lavorativo, vengono indicate solo con il nome di battesimo, si fa riferimento alla loro condizione familiare (presenza o meno di mariti e/o figli) e si accenna spesso alla loro apparenza (stile di abbigliamento, forma fisica, età, ecc.).

È importante sottolineare che non esiste alcuno studio scientifico che ponga queste rigide ripartizioni di ruoli su base genetica, la psicologia sociale ci indica che gli stereotipi nascono nei contesti culturali.

Gli stereotipi sociali sono frutto di semplificazioni cognitive, nascono dal bisogno di rendere la realtà prevedibile e organizzata. Lo stereotipo è, per sua natura, riduttivo, inserisce le persone in griglie di lettura standardizzate. In contesti culturali in cui gli stereotipi di genere sono eccessivamente rigidi le persone faticano a esprimere la propria individualità e le proprie inclinazioni, in quanto il prezzo che si paga nell'uscire dagli schemi è il giudizio e la riprovazione altrui, con conseguente senso di colpa per non essersi adeguato/a alle aspettative sociali.

In tema di pari opportunità questa consapevolezza ci aiuta a comprendere che gli stereotipi si possono e si devono cambiare. È fondamentale ricordare che il modo in cui comunichiamo è un punto importante da cui partire ed è una cartina al tornasole per verificare in che modo la società si muove nella visione e nella promozione di ruoli di genere variegati e liberi da rigidità e stereotipi.

Ognuno e ognuna di noi può fare molto nel proprio quotidiano. Per prima cosa è importante riflettere sulla propria visione dei ruoli di genere e metterla in discussione: come è nata? Mi convince? Quali conseguenze ha questa visione sulle mie scelte, sui miei comportamenti e sul modo in cui comunico?

In secondo luogo, è importante coinvolgere i propri familiari, conoscenti, colleghi e colleghe, amicizie in riflessioni critiche, magari a partire da eventuali battute, barzellette, modi di dire sessisti che sono estremamente frequenti e radicati nella nostra cultura. Alla signora del commento iniziale, ad esempio, potremmo spiegare che, al di là delle sue certezze, i colori "femminili" e "maschili" sono solo una convenzione: quella del rosa e del blu è nata intorno agli anni Quaranta del Novecento.

È importante che questo processo di consapevolezza e la relativa critica non diventino una lotta da portare avanti con aggressività: gli stereotipi sono schemi cognitivi rassicuranti che non tutti e tutte sono pronti/e a rivedere, perché talvolta può voler dire revisionare profondamente i propri comportamenti e le proprie scelte.

In ogni caso, è importante ricordare che non esiste "ben altro" a cui pensare per promuovere le pari opportunità. Il "ben altro" comincia oggi.

Sitografia

Lupoli A. (2020), *Combattere l'insostenibile pubblicità sessista: in ricordo di Annamaria Arlotta*, <https://vitaminevaganti.com/2020/04/11/combattere-linsostenibile-pubblicita-sessista-in-ricordo-di-annamaria-arlotta/>

10.

La violenza contro le donne: l'esperienza nei Centri Antiviolenza

Paola Moriconi

Psicologa-psicoterapeuta

Federica Maria Invernizzi Calori

Psicologa-psicoterapeuta

Giulia Radi

Psicologa-psicoterapeuta

Francesca Romana Innocenzi

Psicologa

Entrando nel campo della violenza di genere, si attivano in ciascuna e ciascuno di noi una serie di pensieri automatici e suggestioni spesso legate al modo in cui moltissimi attori sulla scena mediatica e sociale si approcciano alla tematica, a dire il vero non sempre in maniera appropriata.

La nostra intenzione, con questo articolo, è cercare di “mettere ordine” e fare chiarezza sull'argomento, a partire dalla definizione e dai dati della violenza di genere, fino ai modelli teorici di riferimento, per concludere con la nostra esperienza nei Centri Antiviolenza.

Per fare ciò, è doveroso partire dalla definizione di violenza di genere (o *gender-based violence*), proposta dalla “Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica”, nota come Convenzione di Istanbul¹, adottata dal Consiglio d'Europa nel 2011 e ratificata in Italia con la legge n.77/2013, in vigore dal 1 agosto 2014.

L'espressione “violenza domestica” designa tutti gli atti di violenza che si verificano nel contesto familiare e, in particolare, tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente dal fatto che l'autore di tali atti condivida o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima. Viene anche

definita violenza da partner intimo (o *intimate partnership violence*).

“Ma come mai per violenza di genere si intende la violenza del genere maschile contro quello femminile e non viceversa?”. Tipica obiezione.

Per una questione statistica: la violenza contro le donne è, infatti, un fenomeno ampio e diffuso. In Italia 6 milioni e 788 mila donne hanno subito una qualche forma di violenza nel corso della propria vita: il 31,5% delle donne tra i 16 e i 70 anni (Istituto Nazionale di Statistica, 2015). Sia a livello globale che in Italia, una donna su tre subisce violenza almeno una volta nella vita; un dato trasversale a tutte le regioni, le classi socio-economiche e i livelli di istruzione.

Le ragioni di queste statistiche allarmanti sono da ricercare nella manifestazione dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, a riprova che la violenza non è un fatto privato, come invece lo si è sempre classificato (“i panni sporchi si lavano in casa”). La sua controparte, la violenza delle donne nei confronti degli uomini, esiste ma non è un fenomeno significativo dal punto di vista statistico, quindi non è ascrivibile a un fenomeno radicato storicamente e culturalmente come quello di cui ci occupiamo in questa sede.

¹ L'articolo n. 3 della Convenzione recita: «con l'espressione “violenza nei confronti delle donne” si intende designare una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata» (Consiglio d'Europa, 2011).

È fondamentale operare una distinzione tra conflitto e violenza: nel primo i due partner si trovano in una posizione di simmetria e di parità, mentre in contesti di violenza uno dei partner si trova in una posizione di potere (*up*) e l'altra, senza diritti, in una posizione di subordinazione (*down*), dalla quale non può uscire per paura delle conseguenze cui andrebbe incontro e per l'impotenza appresa (Bruno, 2007).

Le forme della violenza

La violenza si può manifestare in diverse forme:

- psicologica (ad es. svalutazione, intimidazione, isolamento, minacce verbali);
- fisica (percosse, lividi e danni a oggetti di proprietà della donna);
- sessuale (lo è ogni atto sessuale senza consenso esplicito: spesso le donne raccontano di accettare l'atto sessuale per "calmare" il proprio partner, evitando così le percosse);
- economica (include l'impossibilità per la donna di disporre indipendentemente del proprio denaro);
- stalking (atti persecutori, pedinamenti, intrusioni), fino ad arrivare al
- femminicidio (termine che indica il movente: non è stata uccisa una donna, è stata uccisa *perché* donna).

La violenza assistita è l'esperienza dei figli/figlie, in modo diretto, indiretto o percependone gli effetti, di ogni forma di maltrattamento sulla propria madre, fratelli/sorelle o figure di riferimento (Coordinamento Italiano dei Servizi contro i Maltrattamento e l'Abuso all'Infanzia (CISMAI), 2017). Tra i vari modelli che cercano di sistematizzare la violenza domestica, i più accreditati internazionalmente sono "la spirale della violenza", teorizzata da Leonore Walker (2000), e "la ruota del potere e del controllo", elaborata nei primi anni '80 dalle ricercatrici del Domestic Abuse Intervention Project (Pence, Paymar, 1993). Entrambe le teorizzazioni propongono un ciclo che prevede una fase di costruzione della tensione, seguita dall'esplosione della violenza/pentimento/perdo-

no, per poi tornare a un momentaneo ritrovamento dell'equilibrio della coppia (anche detto "luna di miele").

Judith Herman, psichiatra e psicoanalista statunitense, afferma che «I maltrattamenti familiari sono paragonabili, negli effetti psicologici che provocano sulle vittime, ad altre situazioni traumatiche come i disastri naturali, le guerre, i sequestri di persona» (Herman, 2005).

Tra le conseguenze immediate della violenza fisica o sessuale rientrano le lesioni fisiche. Si possono, però, manifestare problemi psichici immediati, soprattutto un senso di minaccia e paura, disturbi del sonno, problemi di rendimento e concentrazione o un maggiore consumo di farmaci e alcol. Questi ultimi si manifestano come strategie di coping pericolose per la salute, così come l'autolesionismo (Hornberg *et al.*, 2008).

Le conseguenze a medio e lungo termine includono un ampio spettro di disturbi somatici e psicosomatici, come sindromi da dolore, disturbi gastrointestinali, cardiocircolatori o ginecologici, malattie della pelle, e di disturbi psichici, come depressioni, sintomi di stress, disturbi d'ansia, disturbi post-traumatici da stress, disturbi alimentari e suicidalità (Hornberg *et al.*, 2008; Hellmann, 2014; D'inverno, 2019).

La violenza in famiglia da parte del partner emerge in maniera preponderante nei gruppi di autocoscienza femminista degli anni '70, quando le donne si ritrovano a condividere storie di vita ed esperienze simili, costruendo l'analisi storico-politica della dominazione maschile e della subordinazione femminile. Nasce così l'idea di istituire case rifugio, dove le donne possano sentirsi protette e iniziare a ricostruire una vita libera dalla violenza. I centri antiviolenza prendono origine da qui.

I presidi

Oggi In Umbria sono presenti numerosi Centri Antiviolenza (CAV), residenziali e non, che accolgono e ospitano donne e bambini/e vittime di violenza di genere domestica e assistita.

Molti di loro (a Perugia, Ponte Pattoli, Terni, Foligno, Città di Castello e Gubbio) sono gestiti dall'associazione Liberamente Donna, di cui siamo socie, e da gennaio 2021 al 30 novembre 2021 hanno accolto complessivamente 670 donne.

Il CAV residenziale "Catia Doriana Bellini" di Ponte Pattoli (PG) lo scorso anno ha ospitato 16 donne e 20 bambini/e, mentre il CAV "Libere Tutte" di Terni ne ha ospitate 9 con 11 bambini/e.

I Centri Antiviolenza, oltre all'ospitalità, accompagnano le donne in percorsi di consapevolezza, fuoriuscita dalla violenza ed *empowerment*, attraverso colloqui condotti da due operatrici antiviolenza formate secondo la metodologia dell'accoglienza, che si basa sulla relazione tra donne e sull'ascolto non giudicante.

In alcuni casi, emerge il bisogno di alcune donne di poter beneficiare, contestualmente al percorso di fuoriuscita dalla violenza o in un momento successivo, di un percorso di consulenza e supporto psicologico che consenta loro di esplorare una dimensione più profonda del sé e di affrontare le conseguenze della violenza, così da potersi definitivamente affrancare da essa.

Noi psicologhe, lavorando nei CAV, siamo uscite per necessità dall'ottica sistemica secondo cui ogni dinamica implica una corresponsabilità degli attori che vi prendono parte. Non vogliamo essere complici dell'ennesimo contesto teso a responsabilizzare/colpevolizzare la donna.

Scegliamo, quindi, un'ottica di parte, decidendo di guardare solo alla versione delle donne che accogliamo, affrontando insieme le motivazioni profonde e le strategie che hanno permesso loro di sopravvivere in una situazione di subordinazione e abuso, restituendo loro un ruolo attivo nell'aver mantenuto una parte vitale di sé in uno scenario, spesso, mortifero. Consideriamo le donne "sopravvissute" alla violenza e non "vittime", in quanto questo termine rimanda a un ruolo passivo e contiene un'implicita stigmatizzazione.

Le accompagniamo nel ritrovare la propria identità, celata sotto le etichette che l'uomo e la società hanno contribuito ad attribuire loro, per ri-

conoscersi e ri-scoprirsi, ri-appropriarsi della capacità di indirizzare la propria esistenza verso una dimensione autentica, lontane dalla violenza e finalmente libere di essere e realizzarsi.

Bibliografia e sitografia

Bruno S.T. (2007), *Violenza e legame: una sfida terapeutica, Trasformazioni. Progetto, processo, cambiamento. Rivista della Società di Psicoanalisi Interpersonale e Gruppo Analisi*, n. 4, dicembre 2007.

Consiglio d'Europa (2011), *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, 11 maggio 2011, <https://rm.coe.int/16806b0686>

Coordinamento Italiano dei Servizi contro i Maltrattamento e l'Abuso all'Infanzia (CISMAI) (2017), *Requisiti minimi degli interventi nei casi di violenza assistita da maltrattamento sulle madri*, 23 giugno 2017, <https://cismai.it/documento/requisiti-minimi-degli-interventi-nei-casi-di-violenza-assistita/>

D'Inverno A.S., Smith S.G., Zhang X., Chen J. (2019), *The Impact of Intimate Partner Violence: A 2015 NISVS Research-in-Brief*, National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention, Atlanta.

Hellmann D.F. (2014), *Repräsentativbefragung zu Viktimisierungserfahrungen in Deutschland*, Forschungsbericht, n. 122, Kriminologisches Forschungs-institut Niedersachsen (KFN), Hannover.

Herman J.L. (2005), *Guarire dal trauma. Affrontare le conseguenze della violenza, dall'abuso domestico al terrorismo*, Magi Edizioni, Roma.

Hornberg C., Schröttle M., Bohne S., Khelaifat N., Pauli A., Kerstin H. (2008), *Gesundheitliche Folgen von Gewalt unter besonderer Berücksichtigung von häuslicher Gewalt gegen Frauen*, Robert-Koch-Institut, Berlin.

Istituto Nazionale di Statistica (2015), *La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia. Anno*

2014, 5 giugno 2015, <https://www.istat.it/it/archivio/161716>

Pence E., Paymar M. (1993), *Education groups for Men who batter-The Duluth Model*, Springer Publishing Company.

Walker L. (2000), *The Battered Woman Syndrome*, Spriger Publishing Company, New York.

11.

“La Douleur” Il dolore delle donne e il Consultorio familiare

Argentina Caputi

Psicologa-psicoterapeuta

Istituito con la legge n. 405 del 1975, il Consultorio familiare è «un servizio volto alla tutela ed alla promozione psicofisica e sociale della donna, della coppia e della famiglia nelle diverse fasi del ciclo vitale».

Rappresenta il frutto di ampie battaglie del movimento delle donne ed è, quindi, un luogo al quale va riconosciuto un importante valore sociale. L'accoglienza alle donne, nelle attività del Consultorio, è un momento qualificante e caratterizza l'atteggiamento di tutte le figure professionali presenti nel servizio: ostetriche, ginecologhe, assistenti sociali, psicologhe. Tale accoglienza, insieme alla cura, rappresenta la ricchezza dell'offerta di aiuto alle donne. Il lavoro in rete e le pratiche condivise migliorano l'assistenza alle donne, evitando dannose parcellizzazioni.

Il ruolo dello psicologo all'interno del servizio si configura come un ruolo complesso e si declina in molteplici ambiti di intervento: Diagnosi prenatale, Aborto spontaneo, Aborto volontario, Infertilità e Procreazione assistita, Parto traumatico, Ricovero in terapia intensiva perinatale, Lutto perinatale, Ricerca di identità sessuale, Omosessualità, Momenti difficili della separazione di coppia, Sostegno alla genitorialità, altro.

Ogni ambito di intervento contiene la possibile insorgenza di sofferenze profonde e lo sviluppo di patologie psichiche. Dedicare alle donne uno spazio di elaborazione-contenimento e condivisione profonda rappresenta un importante e insostituibile strumento di prevenzione all'insorgenza di

importanti patologie psichiche. Il vissuto della donna, il suo dolore, è silenzioso, a volte intriso di vergogna, in quanto proviene da un pensarsi incapace e inadeguata nel processo della procreazione o nel non desiderare la maternità. Come se il procreare, e farlo bene, fosse ancora, ad oggi, l'agito fondamentale dell'essere donna e ne costituisse non soltanto l'essenza ma anche la legittimazione.

Tale dolore silenzioso contiene un diritto: quello di essere detto, vissuto, ascoltato, all'interno di una relazione, quella con lo/a psicologo/a, e all'interno di un luogo, il Consultorio familiare, capace di accogliere le donne nel tentativo di superare l'antico dualismo mente/corpo, riconoscendo la specificità di genere alla tematica della salute delle donne.

Dal 2019 opera all'interno del servizio (Consultorio familiare di Foligno) un gruppo di mutuo-aiuto a sostegno della Dipendenza Affettiva, nato come risposta alla richiesta di aiuto ricevuta da diverse donne, consapevoli di vivere una importante sofferenza legata alle dinamiche relazionali di coppia. Nel gruppo è presente anche un uomo. La dipendenza affettiva maschile appare mascherata, a causa di un condizionamento culturale che impone all'uomo di apparire forte e padrone di sé. La mia idea di creare questa opportunità, condivisa dalla rete degli operatori, è nata dal pensiero che il gruppo rappresenti il luogo ideale ove depositare il dolore, il bisogno di amare ed essere amati, ma anche il luogo dove trovare la personale

capacità di congruenza e forza interiore. Tutto ciò sta accadendo a beneficio di una maggiore consapevolezza ed emancipazione dei partecipanti.

L'obiettivo del lavoro di tutti gli operatori del Consultorio è quello di creare una "cultura" intorno alla perinatalità e alla maternità come cicli di vita potenzialmente forieri di sofferenza per le donne e per l'intero sistema familiare. Anche l'Organizzazione Mondiale della Sanità, con le Linee guida per l'assistenza nelle prime sei settimane dopo il parto, del marzo 2022 (World Health Organization, 2022), raccomanda, tra gli altri interventi, lo screening per depressione e ansia, riconoscendo alla maternità le sue criticità e il diritto all'inadeguatezza che, se percepita, portata in superficie, verbalizzata, può essere diluita e divenire punto di forza nel processo di aiuto alle donne nella relazione e sintonizzazione col figlio/a.

Numerose sono le prese in carico di tipo psicoterapeutico al fine di elaborare stati psichici ansiosi e/o depressivi e al fine di dare alla maternità e alla genitorialità un significato di crescita personale. Il servizio psicologico ha anche accolto, causa pandemia, la fatica delle donne nel sostenere il ruolo di lavoratrici e madri. Questo doppio ruolo, purtroppo, ad oggi, non appare abbastanza riconosciuto, oltre che sorretto, attraverso un adeguato sostegno sociale e appositi strumenti a garanzia dell'uguaglianza di genere. Vorrei evidenziare la presenza, nel Consultorio, della quasi totalità di operatrici donne. Una particolare attenzione merita la loro salute psichica, data la risonanza emotiva che il contatto con le utenti può generare. Gli strumenti della formazione e della supervisione forniscono un importante supporto, al fine di ridurre lo stress e aumentare il grado di coesione del gruppo di lavoro.

In conclusione, credo che un buon territorio abbia bisogno di un Consultorio che non smetta mai di alzare la voce: la voce delle donne.

Sitografia

World Health Organization (2022), *WHO recommendations on maternal and newborn care for a positive postnatal experience*, 30 March 2022, <https://www.who.int/publications/i/item/9789240045989>

12.

Violenza domestica e vittimizzazione secondaria nei procedimenti di affidamento dei figli

Francesca Cortesi

Psicologa-psicoterapeuta; coordinatrice del Gruppo di Lavoro per il contrasto alla violenza di genere dell'Ordine degli Psicologi della Regione Umbria



Foto di Karolina Grabowska da Pexels

Il 20 aprile 2022 è stata approvata la *Relazione sulla vittimizzazione secondaria delle donne che subiscono violenza e dei loro figli nei procedimenti che disciplinano l'affidamento e la responsabilità genitoriale*, elaborata dalla Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere (2022).

La Commissione è stata istituita nel 2018 con deliberazione del Senato della Repubblica e ha tra i suoi compiti istituzionali quello di monitorare la concreta attuazione della Convenzione di Istanbul¹ che, all'art. 18, stabilisce che gli Stati firmatari si impegnano a evitare la vittimizzazione secondaria. L'inchiesta della Commissione nasce dalle sollecitazioni «di numerose richieste di madri vittime di

violenza a cui sono stati – in molti casi – sottratti i figli» (pag. 5 della Relazione).

Recita la Relazione a pag. 6 «Uno stesso ordinamento non può tollerare che da una parte l'autore di violenze venga indagato e condannato per le condotte commesse e dall'altra venga considerato un genitore adeguato al pari di quello che le violenze abbia subito, senza che gli agiti violenti, nei procedimenti civili e minorili vengano accertati e abbiano dirette conseguenze sulla gestione della genitorialità».

La Relazione, alle pagine 67 e seguenti, propone un'analisi qualitativa di alcuni casi emblematici che prevedevano il coinvolgimento di diverse autorità giudiziarie (penali, civili e minorili), scelti per la complessità delle vicende processuali.

La Relazione evidenzia che «spesso nei procedimenti di affidamento dei minori all'interno dei quali le madri hanno denunciato episodi di violenza domestica, i padri, a loro volta, al rifiuto dei figli di incontrarli, accusano le madri di alienazione parentale e di violazione del principio di bigenitorialità» (pag. 67). Il discorso sulla Parental Alienation Syndrome (PAS) è lungo e meriterebbe una trattazione a parte ma qui basti segnalare che tale costrutto teorico non è mai stato riconosciuto come sindrome dal *Manuale diagnostico e statistico*

¹ La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, anche nota come Convenzione di Istanbul, è un trattato internazionale contro la violenza sulle donne e la violenza domestica, approvata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 7 aprile 2011 ed aperta alla firma l'11 maggio 2011. L'Italia ha sottoscritto la Convenzione il 27 settembre 2012 e il Parlamento ha autorizzato la ratifica con la legge n. 77/2013. La Convenzione, entrata in vigore il 1 agosto 2014, fornisce chiare indicazioni su come gli Stati possono e devono lavorare per un Paese libero dalla violenza di genere (Consiglio d'Europa, 2011).

co dei disturbi mentali e, da più parti, gli è stata negata ogni validità scientifica². È importante segnalare in proposito che recentemente una sentenza della Corte di Cassazione (17 maggio 2021 n. 13217, Pres. Genovese, est. Caiazza) ha accolto il ricorso di una madre, tacciata di essere “alienante”, annullando l'affido super esclusivo di un minore al padre.

Il punto su cui non dobbiamo e non possiamo avere dubbi è la differenza sostanziale fra conflitto e violenza. In alcuni casi esaminati dalla Commissione parlamentare, invece, le denunce delle madri sono considerate come elementi che accrescono la conflittualità, le stesse vengono dissuase dal procedere con querele o vengono incentivate a ritrattarle per riappacificare il contesto relazionale. Si legge a pag. 78 «manca in genere la considerazione del fatto che per la donna non si tratta di “elaborare una normale vicenda separativa” ma di proteggere sé stessa e i propri figli da condotte violente e maltrattanti».

È importante sottolineare con forza che il mancato riconoscimento della violenza domestica nei procedimenti giuridici di affidamento dei figli concorre alla vittimizzazione secondaria delle donne e delle madri, costrette a incontrare il proprio abusante in percorsi di mediazione familiare, obbligate a favorire la frequentazione dei propri figli presso un padre violento (incontri a cui spesso i minori si oppongono), spesso accusate di “alienazione” e allontanate dai propri bambini e



Foto di Kaboompics.com da Pexels

bambine³. Il mancato riconoscimento della violenza concorre anche alla vittimizzazione secondaria dei figli, per i quali non viene adeguatamente riconosciuto l'impatto della violenza assistita⁴ sul loro benessere psicologico a breve e a lungo termine. Nei casi esaminati dalla Commissione, in quasi nessuno sono state veicolate al giudice le opinioni del minore sulle decisioni che lo riguarda-

² Nella Risoluzione del Parlamento Europeo del 6 ottobre 2021 sull'impatto della violenza da parte del partner e dei diritti di affidamento su donne e bambini si legge «L'Organizzazione Mondiale della Sanità e l'Associazione psicologica americana, respingono l'uso della cosiddetta sindrome da alienazione parentale e concetti e termini simili, poiché possono essere utilizzati come strategia contro le vittime di violenza mettendo in discussione le loro competenze parentali, trascurando le loro affermazioni e ignorando le violenze cui sono esposti i minori» (Parlamento Europeo, 2021).

³ Su 36 procedimenti esaminati dalla Commissione, nei quali le donne avevano denunciato di essere state vittime di violenza, 25 di esse sono state sottoposte, come epilogo delle loro vicende, a un provvedimento con cui è stata limitata la loro responsabilità genitoriale, i figli allontanati e collocati in abitazioni alternative, in applicazione a richiami alla cosiddetta PAS (Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, 2022).

⁴ «[...] la violenza assistita da minori si verifica quando i bambini sono spettatori di qualsiasi forma di maltrattamento espresso attraverso atti di violenza fisica, verbale, psicologica, sessuale ed economica su figure di riferimento o su altre figure affettivamente significative, adulte o minori» (Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso all'Infanzia (CISMAI), 2017).

vano⁵. Talvolta, se e quando ascoltato, il minore manifestava la sua ferma volontà di rimanere con la madre, riportando con chiarezza motivazioni e paure, lo si riteneva poco attendibile per effetto della presunta “alienazione” materna. «Nelle consulenze l'ascolto dei minori e l'ascolto delle madri è un ascolto “sordo” al tema della paura e degli effetti psicologici della violenza domestica» (pag. 83 della Relazione).

Il Consiglio Superiore della Magistratura nella risoluzione del 2021⁶ indica la necessità di una formazione specifica su questo tema e di uno stretto coordinamento fra processo penale e civile nel caso di denunce di violenza⁷.

Le considerazioni fin qui riportate (si rimanda alla lettura integrale della relazione della Commissione parlamentare per una trattazione più esaustiva) si ritrovano, come in un gioco di specchi, nell'opinione comune e nei media che raccontano i femminicidi, spesso compiuti in parallelo all'assassinio dei figli, ad opera di ex partner e padri violenti. Nei titoli e negli articoli dei giornali viene frequentemente citata la separazione come “causa” dell'estremo gesto violento dell'uomo, oppure si parla di “coppia felice”, “semmai qualche litigio”, dipingendo spesso l'omicida come una persona perbene, lavoratore, un bravo padre; si racconta il caso di cronaca come l'epilogo tragico di un romanzo che parla di amore ferito dalle dolorose vicende coniugali (alludendo, o esplicitamente facendo riferimento, ai malevoli propositi della donna di separarsi, escludendo il padre dalla vita dei figli).

In sintesi, abbiamo bisogno di contesti giuridici,

professionali e, più genericamente, culturali, meno *violence blind*, più attenti a riconoscere la violenza domestica e a valutare il suo impatto nella salute psicologica delle vittime.

Bibliografia e sitografia

Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere (2022), *Relazione sulla vittimizzazione secondaria delle donne che subiscono violenza e dei loro figli nei procedimenti che disciplinano l'affidamento e la responsabilità genitoriale*, Atti Parlamentari del Senato della Repubblica, Doc. XXII-bis n. 10, <https://senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/1349605.pdf>

Consiglio d'Europa (2011), *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, 11 maggio 2011, <https://rm.coe.int/16806b0686>

Consiglio Superiore della Magistratura (2018), *Linee guida in tema di organizzazione e buone prassi per la trattazione dei procedimenti relativi a reati di violenza di genere e domestica*, delibera 9 maggio 2018, <https://www.csm.it/web/csm-internet/-/risoluzione-sulle-linee-guida-in-tema-di-organizzazione-e-buone-prassi-per-la-trattazione-dei-procedimenti-relativi-a-reati-di-violenza-di-genere-e-do>

Consiglio Superiore della Magistratura (2021), *Risultati del monitoraggio sull'applicazione delle linee guida in tema di organizzazione e buone prassi per la trattazione dei procedimenti relativi a reati di violenza di genere e domestica*, delibera 3

⁵ «[...] in tema di separazione personale tra coniugi, ove si assumano provvedimenti in ordine alla convivenza dei figli con uno dei genitori, l'audizione del minore infradodicesimo, capace di discernimento, costituisce adempimento previsto a pena di nullità, in relazione al quale incombe sul giudice un obbligo di specifica e circostanziata motivazione – tanto più necessaria quanto più l'età del minore si approssima a quella dei dodici anni, oltre la quale subentra l'obbligo legale dell'ascolto» (Sentenza della Corte di Cassazione Civile n. 13274/19).

⁶ Risoluzione sulle linee guida in tema di organizzazione e buone prassi per la trattazione dei procedimenti relativi a reati di violenza di genere e domestica, delibera del 9 maggio 2018 e monitoraggio del 3 novembre 2021 (Consiglio Superiore della Magistratura, 2018; 2021).

⁷ L'importanza del coordinamento tra il processo civile e penale è stata sottolineata anche dalla recente legge delega di riforma del processo civile (Legge 26 novembre 2021, n. 206).

novembre 2021, <https://www.csm.it/documents/21768/87316/risoluzione+monitoraggio+violenza+di+genere+%28delibera+3+novembre+2021%29/f54b046d-85d5-33d0-6675-b5f46be51993>

Coordinamento Italiano dei Servizi contro il Maltrattamento e l'Abuso all'Infanzia (CISMAI) (2017), *Requisiti minimi degli interventi nei casi di violenza assistita da maltrattamento sulle madri*, 23 giugno 2017, <https://cismai.it/documento/requisiti-minimi-degli-interventi-nei-casi-di-violenza-assistita/>

Legge 26 novembre 2021, n. 206, *Delega al Governo per l'efficienza del processo civile e per la revisione della disciplina degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie e misure urgenti di razionalizzazione dei procedimenti in materia di diritti delle persone e delle famiglie nonché in materia di esecuzione forzata*, Gazzetta Ufficiale, <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2021/12/09/292/sg/pdf>

Parlamento Europeo (2021), *Risoluzione del Parlamento Europeo del 6 ottobre 2021 sull'impatto della violenza da parte del partner e dei diritti di affidamento su donne e bambini*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0406_IT.html

Sentenza della Corte di Cassazione Civile sez. I, 16/05/2019 (ud. 01/04/2019, dep. 16/05/2019), n. 13274.

Sentenza della Corte di Cassazione, 17 maggio 2021, n. 13217, Pres. Genovese, est. Caiazzo.

13.

Teen Dating Violence, ovvero la violenza di genere nelle coppie adolescenti e giovani adult*

Carola Sorrentino

Psicologa-psicoterapeuta libera professionista, attiva anche presso il Centro Antiviolenza "M.T. Bricca" di Città della Pieve



Mi ricordo della mia compagna di classe, alle Superiori, che non veniva mai alle feste perché il ragazzo non voleva... ma era perché le voleva bene: era geloso perché poi magari qualcuno ci avrebbe provato con lei...

Della ragazzina, in una delle mie prime esperienze da psicologa, che mi raccontava del suo fidanzato che l'aveva presa a pugni perché in giro si diceva che aveva baciato un altro...

Della fidanzata che aveva voluto la password di Instagram per controllare i messaggi...

Di quella volta che, passeggiando, ho sentito, in un gruppo di ragazzini, forse delle Medie, i maschi che chiamavano le loro fidanzate con appellativi offensivi, anziché per nome...

Cos'è la violenza di genere?

La Convenzione di Istanbul (aperta alla firma nel 2011, ratificata dall'Italia nel 2013 e divenuta legge nel 2014), nell'articolo 3, definisce con l'espressione "violenza nei confronti delle donne" «una violazione dei diritti umani e una forma di discriminazione contro le donne, comprendente tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica, che nella vita privata» (Consiglio d'Europa, 2011). La Convenzione mette in chiaro, inoltre, come la violenza sulle donne abbia una chiara matrice socioculturale fondata su un rapporto di potere, dominazione e discriminazione dell'uomo sulla donna. Si tratta quindi di un fenomeno strutturale della maggior parte delle culture. È inoltre un fenomeno trasversale che possiamo quindi trovare in tutti i contesti culturali, sociali, religiosi, ecc.

La maggior parte di noi conosce ormai i dati allarmanti di questo fenomeno.

Tutte le relazioni abusanti (sia tra adulti che tra giovani) sono accomunate dal cosiddetto "ciclo della violenza" (o "spirale della violenza") (fig.1) teorizzato da L. Walker nel 1979. È formato da 3 fasi principali:

1. *la fase della crescita della tensione*: da parte del partner cominciano a manifestarsi atteggiamenti, controllanti, di gelosia eccessiva, aggressivi. Ci

sono insulti e litigi che crescono di intensità; la colpa di questi atteggiamenti viene scaricata sulla compagna;

2. *la fase dell'aggressione*: la violenza viene agita, ci sono episodi di aggressioni fisiche, psicologiche e sessuali;

3. infine, *la fase della luna di miele*: l'uomo si mostra dispiaciuto, mostra rimorso per le azioni commesse, promette che ciò che è successo non accadrà più.

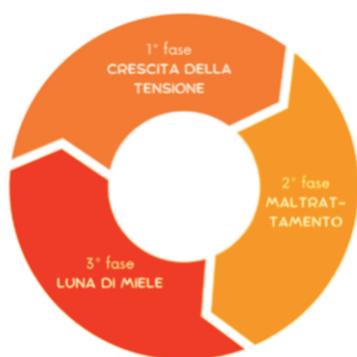


Figura 1. Il “ciclo della violenza”, L. Walker, 1979.

Teen dating violence

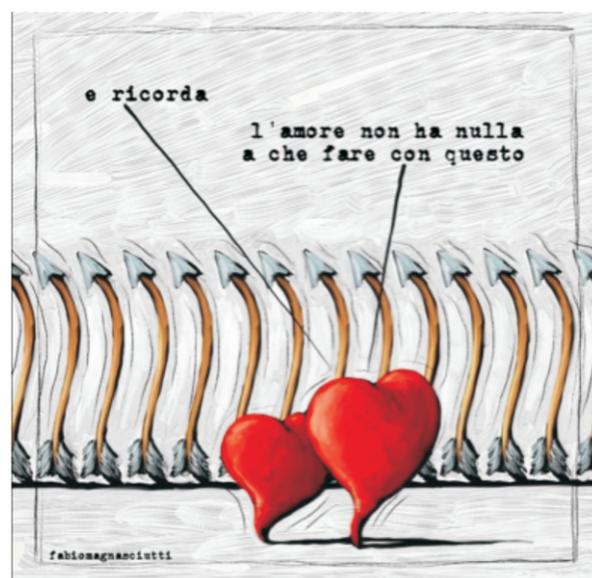
L'adolescenza è quel periodo di passaggio dall'infanzia all'età adulta che va orientativamente dai 13 ai 19 anni (la parola inglese *teenager*, che significa adolescente, deriva appunto dal suffisso *-teen* dei numeri dal 13 al 19). Questo periodo è caratterizzato dalla scoperta di se stesse/i e dalla differenziazione dagli adulti significativi.

Si hanno le prime esperienze affettive propriamente dette, in cui il coinvolgimento emotivo è intenso e in cui i/le giovani si creano i propri modelli relazionali, strutturano la propria visione di sé in relazione all'altra/o, rafforzano l'autostima, sviluppano l'autonomia personale. È in questo periodo che possono svilupparsi relazioni abusanti, anche in coloro che non hanno vissuto tali relazioni nelle famiglie di origine.

ùAncora oggi si ritiene che le relazioni giovanili siano caratterizzate da superficialità, banalità ed eccessiva transitorietà. La realtà è che queste relazioni possono essere estremamente coinvolgenti e anche durature. Infatti, già nella tarda

adolescenza, le relazioni sono caratterizzate da intimità e impegno, e quindi hanno un grande impatto sullo sviluppo degli individui coinvolti.

Solitamente si parla di violenza di genere a proposito di coppie adulte, ma questo fenomeno può essere presente fin dalle prime relazioni, quelle appunto dette *teen dating* (da cui la definizione di *teen dating violence* o anche *adolescent dating violence*). Con questo termine ci si riferisce alle relazioni non stabili, non legate da vincoli strutturati, tra persone che non convivono ma si frequentano, in età adolescenziale e post adolescenziale.



Ely, Dulmus e Wodarski così definiscono la *teen dating violence*: «Aggressioni fisiche o atti che causano un danno e che includono l'abuso psicologico o emotivo, verbale e non, e che si verificano in situazioni private o sociali che differiscono dalla violenza domestica principalmente per il fatto che la coppia non è legata da vincoli di sangue o dalla legge» (Ely et al., 2002: 36). Allo stesso modo, l'Organizzazione Mondiale della Sanità, nel 2013, la definisce come una forma di violenza che non implica la coabitazione.

Se la spirale della violenza accomuna tutte le relazioni, la differenza principale con una relazione adulta la possiamo trovare nel fatto che nelle *teen dating* l'età è quella in cui la personalità si va strutturando, in cui l'influenza dei pari è fonda-

mentale sia per le relazioni con l'altro da sé che per quanto riguarda l'immagine di sé che si va formando; è quindi facile comprendere quanto le esperienze relazionali, sia positive che negative, in questo periodo della vita siano importanti.

È evidente come la matrice della violenza di genere sia la medesima (soprattutto culturale), anche se con differenti manifestazioni, e come si collochi in differenti fasce di età. Come osservato da Menesini e Nocentini (2008), un'altra differenza con l'età adulta è che nella *teen dating violence* spesso non c'è una netta separazione tra vittima e persecutore, per cui spesso vi è equilibrio di potere tra i due partner (cosa che non accade quasi mai nelle coppie adulte, in cui lo squilibrio di potere è evidente e marcato).

Se, come per gli adulti, la violenza è trasversale (si riscontra cioè in tutte le classi sociali, senza distinzione di credo religioso o provenienza geografica), si riscontrano differenze legate al genere di appartenenza. Nei maschi c'è più propensione a usare forme di violenza fisica e sessuale, spesso correlate a una forte componente aggressiva, e tendono inoltre a riproporre la violenza come *pattern* comportamentale in tutte le loro relazioni. Le femmine utilizzano la violenza per lo più come strategia diretta a un partner specifico e ricorrono per lo più a forme di violenza psicologica e relazionale (Chase *et al.*, 1998; Prospero, 2006; Sears *et al.*, 2007; Menesini, Nocentini, 2008).

Ma queste differenze, mi chiedo, possono essere ascrivibili all'educazione, per cui, ad esempio, per un ragazzo è più accettabile far ricorso alla violenza fisica rispetto alle ragazze?

La violenza perpetrata in questo contesto può comprendere sia forme dirette (di tipo fisico, verbale, sessuale) che di tipo indiretto (psicologiche e relazionali, in presenza o assenza della persona che si vuole colpire) (Biancofiore *et al.*, 2020). I tipi di violenza che si incontrano sono assimilabili a quelli che si ritrovano in età adulta: violenza fisica (che comprende percosse, spinte, schiaffi, colpire con oggetti, ecc.), violenza verbale (che consiste

nell'umiliare, insultare, dare soprannomi offensivi, ecc.), violenza psicologica (manipolazione emotiva come minacce di suicidio, riduzione a oggetto del/della partner, minarne l'autostima, controllo delle attività sui social, allontanamento dalle altre relazioni significative, diffusione di immagini intime, stalking, ecc.), violenza sessuale (avere rapporti sessuali senza consenso, senza uso di profilattici, toccare le parti intime dell'altro/a senza consenso, ecc.).

Vi è un'ulteriore specificazione: *Offline/Online Dating Violence*. La violenza, come ben sappiamo, può essere messa in atto sia nella vita reale che attraverso internet; anche se per i cosiddetti nativi digitali la differenza tra online e offline è spesso inesistente, e ciò che avviene online ha dirette conseguenze sulla vita nel mondo reale.

Alcuni studiosi ritengono gli adolescenti di oggi una sorta di analfabeti emotivi (termine mutuato dagli studi di Goleman sull'intelligenza emotiva) in quanto, a causa della distanza fisica dall'altro/a, le nuove generazioni vengono private dei necessari punti di riferimento per comprendere le emozioni proprie e altrui e quindi tendono ad avere scarsa consapevolezza delle conseguenze delle proprie azioni; da ciò la pericolosità e la facilità nel compiere gesti ascrivibili a violenza vera e propria come, ad esempio, diffondere immagini private del partner sui social (Goleman, 2011; Biancofiore *et al.*, 2020).

Le caratteristiche peculiari della violenza online sono:

- l'anonimato, in quanto l'abusante può restare anonimo alla vittima;
- l'azione a distanza, per cui l'abuso può essere perpetrato senza contatto fisico e da qualsiasi luogo nel mondo;
- l'automazione: l'azione abusiva viene perpetrata utilizzando le nuove tecnologie;
- l'accessibilità: la varietà e il facile accesso alle nuove tecnologie che le rende facilmente utilizzabili dagli abusanti;
- la propagazione e permanenza: testi, immagini e

video possono moltiplicarsi e continuare a essere presenti online per molto tempo o per sempre (Save The Children);

- il controllo sull'altro/a, consistente nel monitorare tutto ciò che fa quando utilizza dispositivi elettronici (smartphone, pc, social network, app, ecc.).

Nella violenza agita online la vittima può sentirsi ancora più in pericolo, in quanto potenzialmente monitorata in ogni momento; ciò porta in alcuni casi all'isolamento, in quanto, per non essere controllata, la vittima potrebbe eliminare tutti gli account social... e sappiamo quanto sia importante al giorno d'oggi essere connessi con la propria rete sociale virtuale!

Studi internazionali riportano che il fenomeno della *teen dating violence* coinvolge dal 20% al 60% dei ragazzi, con un picco intorno ai 25 anni, per decrescere intorno ai 35 (Menesini, Nocentini, 2008). Perché i dati sulla sua incidenza sono così discordanti? Innanzitutto perché la consapevolezza del fenomeno è alquanto recente (negli Stati Uniti le prime ricerche risalgono agli anni '90, mentre in Italia la prima risale al 2008); inoltre, per la mancanza di una definizione univoca del fenomeno; non da ultimo, per la scarsa consapevolezza del fenomeno da parte della popolazione in generale, e dei diretti interessati in particolare, per cui i comportamenti violenti vengono scambiati per manifestazioni d'amore.

Quali le cause?

Dagli studi effettuati sulle cause della violenza nelle relazioni, si può ipotizzare che sia il risultato dell'interazione dinamica fra tre fattori:

- caratteristiche individuali (irritabilità, antisocialità, aggressività, attitudine alla trasgressione, scarse abilità interpersonali, inadeguate strategie di problem solving e di coping e inefficaci meccanismi di regolazione emotiva);

- contesti sociali di riferimento (famiglia maltrattante, violenza assistita, appartenere a gruppi con caratteristiche antisociali, avere amici coinvolti nel fenomeno della *dating violence* e credenze circa i tradizionali ruoli di genere, stili educativi);

- dinamiche relazionali di coppia (dinamiche conflittuali, squilibrio di potere, insoddisfazione nei rapporti, gelosia, reciprocità del comportamento aggressivo e fattori situazionali precipitanti) (Biancofiore *et al.*, 2020).

Oltre a ciò, un altro fattore di rischio da non sottovalutare sono le credenze stereotipate e rigide sui ruoli di genere.

Come detto in precedenza, con l'aumentare dell'età, la violenza nelle coppie di giovanissimi va diminuendo, in accordo con un normale processo di maturazione dell'individuo.

Cosa fare?

È sicuramente importante puntare sulla prevenzione di questi comportamenti, andando a lavorare sin dall'infanzia sull'alfabetizzazione emotiva, per contrastare il protrarsi di stereotipi e pregiudizi legati ai ruoli di genere; creare interventi sull'educazione affettiva e sessuale; lavorare sulle *life skills*¹.

Gli/le adolescenti vittime di *dating violence* non chiedono aiuto molto spesso, e quando lo fanno generalmente è per problemi apparentemente non connessi alla violenza (autolesionismo, problemi alimentari, abuso di sostanze, ecc.); è quindi importante osservare e avere un atteggiamento non giudicante e improntato alla fiducia.

Sicuramente la scuola e i luoghi di aggregazione formalizzati sarebbero i posti ideali per promuovere tali attività. Al momento, però, almeno in Italia, se si fa eccezione per sporadiche realtà, non c'è ancora un grande investimento su queste tematiche.

¹ Le *life skills* sono le 10 abilità emotive, cognitive e relazionali che consentono alle persone di vivere in modo competente e consapevole la relazione con gli altri e con se stessi: consapevolezza di sé, gestione delle emozioni, gestione dello stress, comunicazione efficace, relazioni efficaci, empatia, risoluzione di problemi, pensiero critico e creativo, *decision making* (Associazione Life Skills Italia)

Bibliografia e sitografia

Associazione Life Skills Italia, *Cosa sono le Life Skills*, <https://www.lifeskills.it/le-10-lifeskills/>

Biancofiore M., Grattagliano I., Catanesi R. (2020), Teen dating violence: aspetti criminologici. Una review di letteratura, *Rassegna Italiana di Criminologia*, XIV (1), pp. 49-63.

Chase K., Treboux D., O'Leary D., Strassberg Z. (1998), Specificity of dating aggression and its justification among highrisk adolescents, *Journal of Abnormal Child Psychology*, 26 (6), pp. 467-473.

Consiglio d'Europa (2011), *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, 11 maggio 2011, <https://rm.coe.int/16806b0686>

Ely G., Dulmus C.N., Wodarski J.S. (2002), Adolescent dating violence, in L.A. Rapp-Paglicci, A.R. Roberts, J.S. Wodarski (a cura di), *Handbook of violence*, John Wiley & Sons, New York.

Goleman D. (2011), *L'intelligenza emotiva. Che cos'è e perché può renderci felici*, BUR, Milano.

Menesini E., Nocentini A. (2008), Comportamenti aggressivi nelle prime esperienze sentimentali in adolescenza, *Giornale Italiano di Psicologia*, 35 (2), pp. 407-432.

Prospero M. (2006), The role of perceptions in dating violence among young adolescents, *Journal of Interpersonal Violence*, 21 (4), pp. 470-484.

Save the Children, *DATE: Develop Approaches and Tools to End Online Teen Dating Violence*, <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/progetti/date-develop-approaches-and-tools-end-online-teen-dating-violence>

Sears H., Byers S., Price L. (2007), The co-occurrence of adolescent boys' and girls' use of psychologically, physically and sexually abusive behaviours in their dating relationships, *Journal of Adolescence*, 30 (3), pp. 487-504.

14.

Contrastare la violenza di genere attraverso la formazione e l'informazione. Un esempio di formazione specialistica nel territorio perugino

Nicolina Caiafa

Psicologa-psicoterapeuta

Il grave problema della violenza sulle donne è oggi più che mai drammatico, perché si tratta di una violazione dei diritti umani, dell'integrità fisica e psicologica, della sicurezza, della libertà e della dignità della persona (Consiglio d'Europa, 2011). È un fenomeno che non conosce differenze geografiche, trasversale a qualsiasi ambito sociale, ha radici culturali basate su rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, ha carattere strutturale, in quanto basata sul genere, e rappresenta uno dei meccanismi sociali attraverso cui le donne sono costrette in una posizione subordinata rispetto agli uomini. La natura del fenomeno, quindi, è fortemente determinata da stereotipi, pregiudizi, discriminazioni di genere.

Accade, dunque, che le donne restino imprigionate in ruoli stereotipati di subordinazione e sudditanza rispetto agli uomini; in un destino di invisibilità, silenziosità, acquiescenza a compiti e doveri alla definizione dei quali il linguaggio contribuisce in modo significativo e si fa strumento di trasmissione di ruoli sociali che le donne assumono come "naturali", legittimando il dominio maschile sull'altro sesso.

Interventi e progetti formativi diventano, dunque, lo strumento principale per far emergere, conoscere, riconoscere, prevenire e contrastare modelli di comportamento e relazione con l'altro sesso asimmetrici e sessisti.

La Regione Umbria, in linea con i principi sanciti dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti

delle donne e la violenza domestica (Consiglio d'Europa, 2011) e coerentemente con le linee programmatiche regionali in materia di prevenzione e contrasto alla violenza di genere (Legge Regionale n. 14 del 23 novembre 2016 "Norme per le politiche di genere per una civiltà delle relazioni tra donne e uomini" e "Protocollo unico regionale per la realizzazione del Sistema regionale di contrasto alla violenza di genere"), ha promosso e avviato una serie di attività formative attraverso un percorso di collaborazione con i servizi e la rete antiviolenza del territorio, con l'obiettivo di promuovere la trattazione multidisciplinare e trasversale delle questioni concernenti la violenza sulle donne e le loro molteplici sfaccettature.

In questa cornice si inserisce il "Corso specialistico di II livello per psicologhe/i sul contrasto alla violenza di genere". È questo il titolo del corso di formazione promosso e organizzato dal Centro Pari Opportunità della Regione Umbria, dall'Ordine degli Psicologi dell'Umbria e dalla Scuola di Amministrazione Pubblica - Villa Umbra, che si è tenuto dal 23 aprile 2021 al 24 settembre 2021, rivolto a operatrici e operatori dell'area sanitaria, nel caso specifico a psichiatri/e, psicologi/ghe, psicoterapeuti/e.

Il corso si è svolto interamente online, in modalità FAD sincrona, articolato in sei moduli della durata di 10 ore ciascuno e un modulo finale di tre ore dedicato alla prova di valutazione. I moduli formativi, tenuti da esperte del settore, principalmente dell'Associazione Liberamente...Donna, sono stati

finalizzati sia all'approfondimento degli aspetti storici, culturali, psicologici della violenza contro le donne, sia alla conoscenza degli aspetti più strettamente legati all'accoglienza e alle attività dei Centri Antiviolenza, per la condivisione di metodologia, prassi operative e strumenti di lavoro.

L'approccio metodologico del corso, oltre a proporre lezioni "frontali", ha previsto forme di apprendimento attivo, basato sul coinvolgimento delle partecipanti, offrendo la possibilità di condividere esperienze, idee, questioni aperte, valorizzando e arricchendo abilità e competenze specifiche utili nella relazione con altre donne.

Durante tutto il percorso formativo, inoltre, è stato fatto ricorso a tecniche di *brainstorming*, *role playing*, studio di casi, proiezione di filmati.

In tante abbiamo partecipato al corso. Parlo appositamente al femminile perché eravamo tutte donne, nonostante l'invito a partecipare fosse indistintamente rivolto a tutti e a tutte. La presenza esclusivamente femminile è stata ovviamente motivo ulteriore di riflessione, di domande, di osservazioni e di proposte di intervento. Eravamo tutte donne, ognuna con una diversa formazione, ognuna con passioni e interessi variegati e differenziati, ma tutte accomunate dall'idea che non è sufficiente la laurea in Psicologia per combattere la violenza di genere.

È stata questa, fra tante, la motivazione che personalmente mi ha spinto a intraprendere questo percorso formativo.

Armando González Torres scrive: «Ogni violenza ha, come fine ultimo, far balbettare la vittima, spezzare la sua sintassi» (Barrios, Poce, 2020).

Ecco, la formazione interviene anche a questo livello, perché permette di ridare ritmo e parola, di creare circolarità e spezzare la linearità. Il corso, a mio avviso, ha aiutato a mettere nero su bianco stereotipi e pregiudizi, a scomporli e decostruirli, ha permesso di dare parole e concretezza a un fenomeno che troppo spesso si annida negli spazi talvolta stretti e poco accoglienti della società.

Il corso è stato utile per capire, per sentire, per

indignarsi, per non chiudere gli occhi o far finta di niente. Perché solo "formando e informando" si riescono a riconoscere i segnali, a intercettare precocemente i messaggi, a sviluppare quella capacità fine di ascolto, di accoglienza, di intervento, che possa essere efficace, corretta, puntuale, per costruire relazioni di fiducia e di sostegno insieme alle donne che intendono uscire dalla spirale della violenza.

Concludo condividendo un'espressione, utilizzata ripetutamente nel corso della formazione, che mi ha particolarmente colpita, in positivo, e che credo possa essere un primo passo per un cambiamento culturale fortemente voluto, faticosamente rincorso.

"La donna non è una 'vittima' di violenza ma una 'sopravvissuta' alla violenza".

Laddove il termine "vittima" implica impotenza, passività e quindi l'idea che la donna abusata sia debole, quasi da compatire, intrappolata per sempre in questa condizione, il termine "sopravvissuta", invece, suggerisce uno sviluppo, riconosce alla donna un ruolo attivo, trasmette l'idea che sia libera e che abbia, nonostante tutto, il controllo della sua vita e che stia combattendo, con tutte le sue forze, contro la violenza subita.

Grazie a chi assicura la possibilità di continuare a sviluppare una visione ampia e, allo stesso tempo specialistica, rispetto al tema della violenza di genere.

Bibliografia e sitografia

Barrios H., Di Poce D. (2020), *Silenzi scritti. Silencios Escritos*, iQdB Edizioni.

Consiglio d'Europa (2011), *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica*, 11 maggio 2011, <https://rm.coe.int/16806b0686>

15.

Educare al genere

Graziella Priulla

Sociologa e saggista; già docente ordinaria presso l'Università di Catania

Tutte le civiltà umane si sono misurate e si misurano con la questione dei generi e dei rapporti tra loro. Non esiste educazione che ne prescindano: è la quinta sul cui sfondo ciascuno rappresenta la sua vita; la permea al punto che, come la respirazione, scompare ai nostri occhi per la sua familiarità.

Siamo donna o uomo in ogni atto o pensiero della nostra esistenza, in ogni rapporto. Ciò che impariamo fin dall'infanzia sulla mascolinità e sulla femminilità non si limita a trasmettere modelli consolidati ma alimenta aspettative rispetto ai comportamenti che dovremmo tenere, alle attitudini "giuste" per noi, assumendo dunque una funzione normativa e predittiva.

Prima ancora di approntare sistemi di strutture e di norme, il potere costruisce ordini simbolici che descrivono alcuni usi dei corpi come naturali e legittimi, mentre ne interdicono altri come innaturali o perversi. Il comportamento ritenuto adatto al proprio sesso viene premiato, enfatizzato, incoraggiato. Al contrario, i comportamenti considerati inidonei sono repressi, puniti, sminuiti, ridicolizzati (il ragazzo che vuol fare il ballerino, la ragazza che pratica arti marziali...).

Nascere in un corpo femminile o in un corpo maschile crea appartenenze forti, è la pietra angolare dell'identità, informa di sé l'intero orizzonte esistenziale: è la prima condizione con cui ognuno/a si pone agli occhi del mondo, e poi ai propri, e ne riceve opportunità e risorse ma anche

impedimenti e vincoli. Tutti gli aspetti della vita quotidiana ne sono connotati (Priulla, 2016).

Tutti, tranne la scuola e l'università. La critica profonda e corrosiva portata dal femminismo alla cultura patriarcale non ha ancora trovato lì una sponda forte. Le vicende più universali ed essenziali per l'umanità continuano ad essere un residuo marginale. Sappiamo tutto delle conquiste e delle guerre, pochissimo dei rapporti tra i generi e tra le generazioni.

Il dibattito sui cambiamenti storico-sociali avvenuti nel passaggio tra il premoderno, il moderno e il postmoderno non può non comprendere le forme che ha assunto man mano l'organizzazione dei corpi, delle emozioni e dei piaceri ad essi legati. Non può non mostrarne la storicità.

Donne = sfera privata, uomini = sfera pubblica. Come e perché si è declinata questa destinazione, in culture diverse e in epoche diverse? Perché è ancora difficile superarla? Perché per una donna è più difficile far carriera? Perché si affidano soprattutto a lei i lavori di cura? Esiste un gene che fa preferire la pedagogia alle femmine e la matematica ai maschi?

Quanti spunti potremmo trovare?

Educazione di genere? Si è sempre fatta, ma la si è chiamata "educazione" e basta, fingendo che fosse l'unica possibile. Diffidate di chi non specifica.

Non si tratta di educazione sessuale (pur necessaria) né di educazione sentimentale o affettiva.

L'alternativa non è se tenere conto o meno del genere a scuola, ma se assumerlo come si è sempre fatto, con un ordine implicito, invisibile e dunque immutabile, oppure se fare dei percorsi di apprendimento e delle relazioni pedagogiche un'occasione per una maggior consapevolezza dei modelli concettuali che naturalizziamo senza prevedere aree di problematizzazione.

Basti pensare che quando si dice “studi di genere”, “linguaggio di genere”, “educazione di genere” si pensa istintivamente alle donne (la cosiddetta “questione femminile”). Gli uomini non vedono se stessi come genere, non riconoscono la propria parzialità, tantomeno pensano di essere una questione. Il modello androcentrico si pretende universale, come dimostrano le stesse pervicaci resistenze alla sessuazione dei *nomina agentis*, degli appellativi professionali.

Androcentrismo

Quando si tengono queste iniziative molti pensano “è roba da donne”, i più non partecipano, non sentendosi coinvolti. Allevati nell'equivoco del “maschile universale” non vedono il proprio genere come parzialità (ed è paradossale se si pensa che statisticamente è minoritario).

La gerarchia si è insediata nell'inconscio individuale grazie a un sistema secolare convalidato dalla religione e dalla filosofia. La sottrazione di se stesso alla storia – per affidarsi alla natura o, addirittura, alla superiore istanza di Dio – è il procedimento classico di autolegittimazione di ogni potere.

Lavorare sul linguaggio equivale a lavorare sull'organizzazione della coscienza: lo si deve e lo si può fare fin dall'infanzia. È nella zona più inavvertita del nostro cervello che le parole disegnano i perimetri delle sfere concettuali, tracciano le frontiere del dicibile e dell'indicibile, suggeriscono il senso cui rimandano.

Scriveva il linguista Giulio Lepschy nel 1989: «Mentre gli uomini sentono che la lingua manifesta nello stesso tempo sia la loro condizione di esseri umani sia la loro condizione di maschi, le donne trovano che la stessa lingua non corrispon-

de ugualmente alla loro condizione specifica di donne e che perciò è inficiata anche la sua presunta universalità umana».

L'uomo ritiene di poter essere al centro della lingua perché è al centro del potere. Poiché utilizzando correttamente la grammatica (ministra, avvocata...) contestiamo questo assunto, incontriamo strenue resistenze.

Se memoria e storia sono i quadri entro cui si costituiscono la memoria e l'identità individuale e collettiva, bisogna riconoscere che le donne, così a lungo escluse o relegate ai margini della storia insegnata, hanno sofferto di una distorsione della percezione di sé sino a interiorizzare un senso d'inferiorità nei confronti dell'altro sesso.

Per quanto riguarda le conoscenze disciplinari, si trasmette ancora un sapere che si pretende neutro, quel falso neutro che in realtà è un maschile. La parola maschile che pretende di regolare il mondo si nasconde ancora dietro un'apparente universalità. Gli uomini ancora parlano protetti dai ruoli che assumono nella dimensione sociale, dietro saperi che pretendono neutri: la scienza, la politica, il diritto, l'economia, la storia.

Non si tratta di compiere a tavolino una distribuzione paritaria della quantità, ma di includere le donne e i loro punti di vista nel discorso. Nei libri di testo che si propongono nelle scuole italiane esse sono assenti, nel migliore dei casi un'eccezione (le sante, le martiri; o le madri o mogli o figlie di). Non è solo che gli uomini sono nominati in maggior misura: si trasmette che il loro contributo alla costruzione del mondo è di maggior rilevanza.

Come si fa a contribuire all'evoluzione democratica di una società, se le competenze di chi va a insegnare non prevedono la conoscenza del percorso storico, culturale, sociale e politico di metà della popolazione? In che modo si possono formare giovani cittadine forti e consapevoli, quando le discipline scolastiche non parlano di loro, non parlano a loro?

La scolarizzazione di massa è stata probabilmente il fenomeno che con più forza ha segnato il mutamento femminile nella percezione del sé e del

proprio destino, introducendo percorsi uguali e condivisi, ponendo tutti e tutte di fronte alle stesse esperienze, agli stessi obiettivi. La scuola però non ha accompagnato questa sua straordinaria funzione con una riflessione adeguata, ma si è limitata a far convivere la pratica del cambiamento con gli stereotipi tradizionali, in una sostanziale subalterità al già noto.

La maggior parte dei Paesi europei tiene conto di queste acquisizioni nel curriculum scolastico. Il modo e il grado in cui viene inclusa tale prospettiva varia però da un Paese all'altro e dipende dalle decisioni prese dal mondo politico, dalle singole scuole e dagli insegnanti stessi.

L'Italia è stata rimproverata dal Comitato di monitoraggio dell'ONU, che ha espresso preoccupazione per l'inadeguatezza degli sforzi compiuti per combattere gli stereotipi attraverso l'istruzione e ritiene essenziale che i libri di testo e i materiali formativi vengano esaminati e revisionati, con l'obiettivo di presentare il ruolo delle donne e degli uomini in maniera non stereotipata¹.

Gender studies

“Genere” oggi non è più inteso solo come lo specchio di differenze fisiche o psicologiche tra uomini e donne, bensì soprattutto come l'insieme dei molteplici significati attribuiti alla differenza sessuale.

Gender Studies: da oltre trent'anni la parola è associata non a un'ideologia ma a quelli che in Italia si chiamano “studi di genere”. Essi mirano a individuare i dispositivi sociali attraverso cui a ogni genere sono attribuiti compiti, ruoli e destini differenziati, storicamente costruiti e solidamente naturalizzati. Questo vasto campo del sapere ha dato vita a una costellazione di ricerche, strumenti concettuali e modelli scientifici in molti campi disciplinari. Lungi dal sostenere che ciascuno/a possa scegliere o cambiare a piacimento identità o

orientamento, tali studi indagano il funzionamento dell'ordine sessuale e delle gerarchizzazioni che lo definiscono.

Teorie e analisi, ricerche e proposte interessano tutti i campi del sapere e sono accomunate da una particolare prospettiva di lettura. Quest'ottica ha saputo conquistare un ascendente su molte discipline scientifiche, che sotto il suo influsso hanno modificato i loro approcci metodologici e arricchito il loro spettro tematico. Ha rimesso necessariamente in discussione anche le modalità della trasmissione del sapere. Le ricerche su questi argomenti si sono notevolmente sviluppate negli ultimi decenni, il numero di studiosi che vi si dedicano è aumentato: si è ampliato di conseguenza il numero dei campi di interesse coinvolti in studi per i quali tale prospettiva viene assunta come chiave ermeneutica.

Nei Dipartimenti di Sociologia si controllano i differenziali retributivi, le opportunità di carriera, i carichi di lavoro degli uomini e delle donne. Le politologhe studiano la presenza femminile nelle assemblee elettive. Le letterate decostruiscono il luogo comune dell'assenza delle scrittrici dalla letteratura, e recuperano nomi di donne dimenticate. Le filosofe indicano la genesi delle norme sociali che indicavano nella donna un essere inferiore, incapace di doti di intelligenza e di responsabilità che andassero oltre la cura della famiglia e della casa. Le psicologhe si concentrano sul bullismo e sui comportamenti violenti nei confronti di tutte e di tutti coloro che non coincidono esattamente con l'immagine che ci si fa dell'essere una ragazza o una donna o dell'essere un ragazzo o un uomo.

La trasmissione di questi saperi in Italia è affidata ancora all'iniziativa individuale di singole docenti, che riescono a introdurre la prospettiva di genere nell'insegnamento delle loro discipline entro una comunità per lo più scettica o indifferente. Ci sono

¹ Il Comitato – accogliendo un ricorso dell'Associazione Differenza Donna – ha sancito per la prima volta (20 giugno 2022) che l'eliminazione di stereotipi sessisti nel sistema giudiziario italiano è un passo cruciale per garantire equità e giustizia per le donne vittime di violenza sulla base della Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (United Nations, 1979).

ormai anche alcuni uomini che dedicano tempo e intelligenza a far emergere la componente femminile della storia e del pensiero umano, tuttavia le istituzioni sono singolarmente vuote di parole di genere, e questo rende il lavoro di quei e di quelle docenti frammentario e invisibile sia all'opinione pubblica sia al mondo accademico.

L'esperienza formativa ha un senso se rimanda a ciò che sta fuori di essa. La scuola non deve tanto fornire risposte quanto abituare a farsi domande: anche quelle destabilizzanti.

Bibliografia e sitografia

Lepschy G. (1989), *Nuovi saggi di linguistica italiana*, il Mulino, Bologna.

Priulla G. (2016), *La libertà difficile delle donne. Ragionando di corpi e di poteri*, Settenove, Cagli.

United Nations (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, <https://www.ohchr.org/en/instrumentsmechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

16.

Leadership al femminile, lo spazio per le emozioni, una esperienza in asilo nido

Maria Speranza Favaroni

Componente del Gruppo di lavoro ANCI e Ordine degli Psicologi dell'Umbria per l'attuazione del Protocollo Nazionale ANCI-CNOP e componente del gruppo allargato del Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria

Questa è la narrazione di un femminile plurale, la storia del divenire gruppo e della qualità della leadership che è stata costruita da me con loro, in quanto donne.

Tutto è cominciato quando vinsi un concorso per la copertura di alcuni posti di “puericultrice” (allora si chiamava così) negli asili nido del Comune di Perugia.

Ritrovarsi, quasi per caso, in una struttura con un gruppo di donne a lavorare con i bambini! Non era un lavoro che avevo scelto, forse non ci avrei mai pensato, ma i bambini erano un mio interesse e avevo già lavorato in questo campo, seppure in un ambito più psicologico che educativo: questi sono gli occhiali con cui, fin da subito, ho guardato questa realtà perché per me la psicologia è indagine, domanda, osservazione, comprensione.

L'aspetto che mi colpiva di più nel contesto di lavoro in cui mi trovavo erano le dinamiche che si instauravano nel gruppo delle educatrici (tutte donne) e le modalità del loro rapporto con i bambini.

I primi sei mesi furono per me un training duro, durante il quale mi resi conto che la comunicazione tra adulti e con i bambini viaggiava a volte su due binari paralleli, dove le emozioni spesso venivano semplicemente agite, in un difficile dialogo con la ragione.

Il mio vero lavoro cominciò quando mi chiamarono a scegliere la sede, nella quale ho poi lavorato per 20 anni esatti, prima come educatrice e in seguito come coordinatrice, e qui abbiamo tracciato

insieme il percorso che ci ha portato ad essere da “insieme per caso” a “gruppo per scelta”.

Questo è il tentativo di narrare ciò che è successo, di come abbiamo fatto a diventare nel tempo un gruppo unito ma articolato, dove si discute anche con passione ma senza distruggersi, dove si è consapevoli dei propri limiti e di quelli degli altri, ma anche delle proprie capacità e risorse, dove ci si sente accolte e sostenute anche nei momenti di crisi, quando si costruiscono difese perché ci si sente più fragili; un gruppo che condivide un linguaggio, una visione dei rapporti, dei valori che abbiamo assunto come riferimento nelle nostre relazioni con i bambini, con i genitori, tra di noi; un'immagine di nido dove star bene insieme con chiunque arrivi.

All'inizio era dominante una sensazione, quella di non poter dire, molto consueta tra le donne che hanno a che fare costantemente anche con la quotidianità, con una serie di momenti e di azioni a cui seguono pensieri e poi altre azioni e così via, in un movimento costante e infinito scandito dai ritmi della cura e dalla preoccupazione per altri. Una catena di esperienze all'apparenza scontate di cui è difficile dire, a cui la società non attribuisce la dignità di “problemi”. E poi c'è la difficoltà a iniziare, a proseguire, a porsi una meta; tutto sembra procedere a pezzi, tempo interrotto da richiami, da domande, da richieste!

Eppure è questa punteggiatura che scandisce il tempo concreto della vita, le emozioni, le domande, i dubbi, i significati.

Trovarsi per caso, tutte donne, a lavorare con i bambini, non era dunque diverso dalla storia consueta di tutti i giorni, da una funzione attribuita dal sesso; le donne fanno bambini, allevano bambini, educano bambini.

Donne insieme per caso

E quindi nessuno (e nessuna) aveva mai pensato di attribuire una dignità professionale a quella che è considerata una “dotazione naturale”. L'indicibile rimane non detto. 17 donne in un nido continuano a fare come a casa, ognuna a modo suo, con le proprie abitudini, con i propri vissuti e le proprie opinioni sull'educazione dei bambini.

E dunque nel nido tutto comincia come a casa: c'è da sistemare lo spazio, da scandire i ritmi della giornata, da programmare le attività, da comporre i gruppi, ecc.

All'inizio le formule non erano scritte da nessuna parte, eravamo in ricerca e per alcune la ricerca era fonte d'ansia, bisognava solo ridurre i problemi, cercare delle formule rassicuranti il più possibile, senza farci tante domande; per altre invece era importante parlare, confrontarsi, cercare soluzioni sempre più adeguate.

Scontri ci sono stati, e anche duri, perché chi voleva difendersi erigeva spesso barriere, cercando alleanze, tessendo accordi con le persone più insicure per conservare la propria “tranquillità”, a volte a spese dei bambini.

Mi rendevo conto che ciò che non si diceva veniva spesso agito in comportamenti il cui effetto era quello di produrre malessere, resistenze, senso di esclusione, rifiuto, mettendo in moto dinamiche difficili da smascherare e da sciogliere.

Ci siamo poste la domanda: “Come è nato il collettivo, se e come si è modificato, che cosa ha fatto in modo che maturasse, che si verificasse una crescita professionale e personale?”

La svolta è stata renderci conto di questo, è da qui che abbiamo cominciato a parlare di professionalità e a parlare quindi dei problemi inerenti al lavoro; è da qui che il collettivo ha cominciato a funzionare come strumento di lavoro perché non

si è retto più sui rapporti personali ma sul progetto, e su questo ognuna può mettersi in discussione.

La crescita è avvenuta anche a livello culturale. Ora si discutono le opinioni e si cerca di trovare insieme una linea comune di intervento.

Lavorare sulla programmazione ha permesso di oggettivare le azioni del proprio lavoro, rompendo l'equivalenza, presente e inconscia, tra madre ed educatrice, spostando il discorso sugli aspetti sociali del nostro lavoro, sulle finalità educative, e in questo senso ricollocando nelle giuste dimensioni i rapporti tra di noi e facendoci guardare i bambini e le bambine come persone in un'età particolare, portatrici di bisogni specifici.

Il processo di crescita del collettivo ha preso avvio nella misura in cui abbiamo cominciato a riflettere sul nostro ruolo professionale all'interno del nido e a discutere sulla funzione del collettivo stesso.

Ciò ha promosso la volontà di elaborare un progetto comune e il confronto delle diverse opinioni in rapporto agli obiettivi, che devono essere condivisi da tutte le educatrici.

È all'interno di questa prospettiva che anche i vissuti personali e i rapporti tra di noi hanno trovato uno spazio di discussione e di confronto e la possibilità di articolarsi in modo non distruttivo. Siamo arrivate a poter intravedere, quindi, che quanto meno si lavora alla individuazione di obiettivi professionali, tanto più difficile diventa costruire un gruppo di lavoro e tanto più le relazioni rischiano di irrigidirsi e di pesare sull'organizzazione del lavoro e nei rapporti con i bambini; al contrario, progettare qualcosa insieme fa da cornice anche alla creatività e alle caratteristiche personali.

Gruppo per scelta

Il cambiamento del rapporto numerico adulto-bambino da 1 a 8 ad 1 a 6 ha costituito un altro dei momenti importanti nella storia del nostro gruppo, perché ci trovammo ad affrontare l'ingresso di nuove operatrici che, da quel momento, avrebbero lavorato con noi e con il loro ingresso sono entrate in campo anche le nostre fantasie persecu-

torie. Perché l'equilibrio ancora fragile del gruppo, che stava pian piano smantellando difese e prevenzioni, sembrava nuovamente minacciato.

Le stesse paure ritornavano vestite da un'ansia diffusa e sottile che si esprimeva con frasi del tipo "le supplenti sono le ultime, faranno la gavetta come abbiamo fatto tutte!" Si preparavano le manovre difensive!

Facemmo diverse riunioni sull'argomento dando spazio ai nostri dubbi, alle nostre fantasie, alle nostre insicurezze, ma anche cercando di immaginare come potevano sentirsi loro che entravano in un gruppo già costituito: abbiamo fatto il passaggio di osservare la situazione anche dal loro punto di vista, che forse avevano paura di non essere accettate, che magari si stavano preparando ugualmente alla difesa!

Forse potevamo pensare che avremmo imparato qualcosa reciprocamente, che quella, in fondo, era un'occasione di crescita e non una minaccia.

Preparammo quel primo incontro in modo che anche lì risuonassero parole di apertura e di fiducia, che si creassero immagini buone.

Valorizzare Valorizzarsi

Mettere in moto il pensiero, attivare le proprie capacità, la propria creatività per inventare, per progettare, per trovare soluzioni nuove, per configurare scenari diversi, climi confortevoli, per trasformare la propria vita lavorativa, e insieme quella delle persone con cui si lavora, verso uno stato di benessere.

Il compito è stato quello di elaborare una programmazione insieme, senza delegare a qualcuno, come magari avveniva spesso, avere davanti un oggetto, forse sconosciuto, che faceva anche un po' paura, ma da conoscere insieme: è stata la prima sfida che il gruppo ha raccolto e, per fare in modo che le persone si sentissero dentro al compito con la mente e col cuore, ci siamo proposte di cercare nella memoria i ricordi dei giochi e delle attività che ognuna faceva da bambina.

Felice idea? Forse sì, se questo ha attivato l'immaginazione di far giocare altri con i prodotti

della propria fantasia, se ha attivato sentimenti di piacere, di gioia, di scoperta per farli rivivere ad altri, se ha nutrito il nostro bambino interno collegando le sue esigenze a quelle di altri bambini!

Ne è nato il primo dei quaderni di gioco che ha unito, nel vissuto di tutte, l'obiettivo professionale di saper programmare con quello personale e umano di fiducia nelle proprie capacità, di valorizzazione delle proprie risorse, che è stato assunto come uno dei valori fondamentali nella pratica educativa e nella relazione con i bambini.

Imparare a parlare

Pensare di avere valore per sé e per gli altri stimola la voglia di comunicare. Ricordo alcuni incontri di collettivo dove qualcuno non parlava mai; ricordo di aver pensato: cosa prova? Paura, imbarazzo? O tutte due insieme?!

Che fare? Lasciar perdere, lasciare il silenzio indisturbato, oppure pensare che il silenzio a volte è una tacita richiesta di aiuto, di attenzione?

"Mi piacerebbe sapere cosa pensi". Spesso la richiesta di parlare, di esprimere la propria opinione, fa sentire al centro quel tanto che gratifica il nostro egocentrismo infantile, e ci permette di uscire dall'isolamento difensivo che ci protegge dalla paura di non essere accettati o di essere giudicati, quell'invito che ci fa percepire il silenzio non come un vuoto ma come significato che viene interpretato, che viene accolto.

Così la comunicazione si costruisce e si arricchisce pian piano, con i contributi piccoli e grandi di tutte, rispettando tempi e attese ma promovendo un'attività di rielaborazione costante di ciò che si fa, della nostra operatività concreta, per comunicarlo anche ad altri.

Sentire che questo processo parte da noi stesse, a cominciare dalle nostre emozioni, dai nostri sentimenti, da ciò che concretamente proviamo, sentiamo e pensiamo rispetto alle esperienze che il contesto ci offre e che noi stesse contribuiamo a costruire, questo forse vuol dire raccontarsi.

Comprendersi Comprendere

La parola faticosamente trovata è quella che ha saputo tradurre il codice delle emozioni offrendolo, materiale incandescente, alla riflessione e alla discussione comune, per farne discorso, teoria.

Pensiamo al problema del distacco (perché per ogni genitore è un problema staccarsi per la prima volta dal proprio figlio); il distacco, evento tutto privato e interno, diventa al nido, per la prima volta, un'esperienza sociale, che si può condividere, con una procedura che aiuta a gestirne il percorso.

Immedesimarsi, accogliere i sentimenti, distanziarli per comprenderli ed elaborare risposte adeguate; le parole usate dalle educatrici, evocate dalla propria esperienza, rimandano ai genitori la fiducia che il percorso si può compiere, diventano strumenti per costruire immagini positive e rassicuranti.

In questo percorso interno, la funzione che mi sono/mi hanno attribuito (e che ha significato per me prendermi cura prima di tutto di me stessa) è stata quella di offrire sostegno alle persone e alle personalità, contenimento delle correnti emotive che a volte si creano e che sembrano travolgere tutto, esplicitazione delle dinamiche, rilettura degli equivoci, mediazione delle posizioni... sono stati gli strumenti che hanno permesso di superare gli stereotipi e di configurare immagini nuove e diverse di se stesse e degli altri.

Questa elasticità e questa apertura hanno relegato a margine la paura del cambiamento, la routine standardizzata e rigida, hanno prodotto una dialettica fluida e costante tra le persone e tra gli elementi del contesto, promuovendo autonomia e responsabilità nel proprio lavoro.

La divisione dei compiti, i gruppi di lavoro, le pubblicazioni, i progetti, la ristrutturazione degli spazi, la flessibilità degli orari, la ricerca di diverse modalità organizzative, sono state sempre accolte come sfide entusiasmanti, accompagnate anche da dubbi e titubanze, ma con la voglia di cimentarsi e di misurarsi in nuove esperienze, sapendo che alla fine si sarebbe senz'altro scoperto qualcosa che ci avrebbe arricchito.

Oggi, a distanza di anni, sebbene alcune di noi abbiano percorso strade diverse, il senso di appartenenza al gruppo rimane ancora vivo, nei messaggi via WhatsApp, nelle cene di compleanno, nelle comunicazioni di convegni e seminari che si condividono e, a volte, anche nel confronto su diversi aspetti della professionalità in alcuni progetti fatti insieme e in futuri progetti da realizzare.

Questo articolo è stato rielaborato dall'autrice a partire dal testo "Gruppo di donne in un nido. Emozioni, ricordi, riflessioni di 20 anni di lavoro con i bambini" realizzato dalle educatrici dell'Asilo Nido "Peter Pan" di Perugia e stampato con il contributo della XI Circoscrizione del Comune di Perugia.



Dedichiamo questo libro a tutti gli adulti ed in particolare a tutte le operatrici e gli operatori che, in diverse istituzioni e situazioni, hanno a che fare con i bambini, per ricordarci che l'educazione è un diritto dei bambini, un impegno per noi adulti; può essere un piacere per entrambi.

17.

Prendersi cura in pandemia. Esplorazione dei significati attraverso un'analisi qualitativa di *focus group discussion*

Maddalena Bazzoli

Psicologa-psicoterapeuta

«La cura è compagna permanente dell'uomo»
Orazio (65-8 a.C.)

Introduzione

Inimmaginabile, impensabile, invisibile e antidemocratico: questo è stato ed è tutt'oggi il Covid. Un virus dal volto ignoto e anonimo, dall'animo terrifico e prepotente, dalla minaccia palpabile, incessantemente angosciante e potenzialmente traumatica.

Abbiamo tutti negli occhi le immagini e nella mente i ricordi di come lui sia entrato improvvisamente nella nostra vita, come abbia cercato di segnalarla, soverchiarla o addirittura spezzarla.

Abbiamo ancora nella memoria quel silenzio innaturale delle nostre città deserte, interrotto solo dall'allarme delle sirene delle ambulanze. Un suono acuto, perturbante che rimandava all'idea del contagio, della malattia e della morte (Adinolfi, 2020).

Un virus aleatorio ma fortemente concreto, capace di tagliare la continuità della nostra vita tra un prima e un poi, enormemente più grande di noi, sia per forza che per dimensioni assunte, e che ci ha colti impreparati proprio perché era inimmaginabile pensarlo come possibile. Ci ha sovrastati facendoci, al contempo, cadere nell'impotenza e nell'inertità, senza sapere cosa fare e come fare per riuscire a fronteggiarlo e per riuscire a proteggerci. Lui era dappertutto, era fra noi e non aveva confini.

Era l'amico e il nemico, il familiare e lo sconosciuto, il figlio e il passante: chiunque poteva portare

dentro di sé la minaccia e il virus. Entrando così nelle relazioni ha minato le nostre coordinate, il modo di orientarci sia nel mondo ma anche e soprattutto con l'altro/a. Il virus ha forse trasformato l'istintivo bisogno e il naturale piacere di stare insieme agli altri esseri umani con la paura della loro presenza.

Ci siamo rinchiusi per proteggerci, il confinamento poteva restituirci la nostra sicurezza e lì, nelle nostre case, nel nostro isolamento, abbiamo ridato forma, senso e continuità alla nostra esperienza di vita.

Come sopravvivere a tutto questo? Da dove ripartire? Da un pensiero artistico e da un atto creativo e rigenerativo (Recalcati, 2020) che insieme ricostruiscono e ridefiniscono la relazione, a partire da una quota di fiducia nell'altro/a, da un'emozione e da un atto mentale che insieme si ripercuotono in un gesto. La Cura. La "cura delle relazioni".

Questa è stata la tematica affrontata all'interno di un focus group organizzato dal Gruppo di lavoro "Rete per il contrasto alla violenza di genere" dell'Ordine degli Psicologi dell'Umbria, coordinato dalla dott.ssa Francesca Cortesi. Il focus group, dal titolo "Prendersi cura in pandemia", è stato condotto dalla dott.ssa Rosella De Leonibus il 10 dicembre 2021. Uno stimolo per cercare di far emergere i molteplici significati e sfaccettature che sono sottesi alla "cura" e se questi, oltre ad

aver contribuito a renderci una comunità più resiliente durante la pandemia, abbiano avuto una connotazione di genere.

Metodologia

Il testo prodotto è il risultato dell'analisi dei significati e delle opinioni emersi all'interno del Focus Group "Prendersi cura in pandemia".

Il focus group è un metodo di intervista di gruppo non strutturato e rappresenta uno degli strumenti classici di ricerca qualitativa nell'ambito delle scienze sociali. L'analisi dei risultati è stata prodotta a partire dalla trascrizione dei testi tramite fedele sbobinatura della registrazione dell'incontro e nella loro codifica e analisi.

L'analisi dei testi ha seguito un processo di scomposizione e segmentazione delle interviste, per poi procedere con l'assegnazione di queste a categorie interpretative generali (Long Table Analysis, in Krueger, Casey, 2000): i dati sono stati categorizzati e ordinati secondo una mappa concettuale, sintetizzata in tabella 1, grazie alla quale è stato possibile costruire un modello descrittivo e interpretativo in grado di illustrare le aree tematiche emerse durante la discussione di gruppo. Nel testo sono stati riportati tra virgolette i verbatim, ossia gli enunciati rappresentativi di tali categorie.

Discussione

Un primo approccio al senso più profondo del termine "cura" lo troviamo proprio nel suo significato originario secondo i dizionari classici: l'etimologia del termine deriva dal latino *cura* ed esprime l'atteggiamento di premura, vigilanza, preoccupazione e inquietudine nei confronti di una persona amata o di un oggetto di valore.

"Cura è sostantivo del verbo curare" ed implica "generosità", "fantasia", "delicatezza", "interesse" e "premura"; è "dare importanza", "dedicarsi agli altri in maniera positiva", in inglese si traduce con "take care" e rappresenta "un augurio". La cura, dunque, esiste solo se si particularizza, se riconosce l'altro/a, poiché se è anonima e non rivolta a un oggetto, materiale, immateriale o umano, perde

Prendersi Cura in Pandemia Categorie interpretative generali	
A	Semantica 1. Verbo "curare" / Sostantivo "avere cura di..."
B	La cura per l'Altro 1. Essere in relazione 2. Atto volontario e d'amore 3. Dedicare tempo 4. Prestare attenzione 5. Comprendere l'altro/empatia 6. Responsabilità 7. Preoccuparsi della dimensione emozionale 8. Risposta ad una richiesta d'aiuto 9. Fare emergere e soddisfare i bisogni 10. Collaborazione attiva
C	La cura di sé 1. Precursore della cura 2. Cura di sé vs cura degli altri
D	La cura invisibile 1. Pensiero e progettualità 2. Ascoltare e gestire le proprie emozioni
E	Esiti della Cura 1. Produce cambiamento 2. Crescita personale 3. Crea benessere

Tabella 1. Long Table Analysis (Krueger, Casey, 2000).

comprensibilmente il suo significato.

"Cura può comprendere il verbo curare", ma di fatto, lo supera. Curare è "risolvere qualcosa che non va", rimanda ad "obblighi", "senso di colpa", "oscurantismi di vario genere", segrete rivalse, oscure tentazioni di affermazione di sé o di "esercitare un potere". Nella cura, invece, c'è spazio per lo scambio, per l'interazione tra due posizioni diverse. È "la bellezza di stare accanto" dove al centro della relazione devono confluire la coscienza e la condivisione del bene.

Prendersi cura è una modalità costitutiva della relazionalità umana, è l'essere uno per l'altro, "in equilibrio", senza dipendenza o dominio (Castel-

luzzo, 2016). È un affidarsi reciproco in un “contesto di relazioni” di “amore” e amicizia, è “*I care, tu mi stai a cuore*”. La relazione diventa il luogo fondante della cura: è il tempo del noi, tra un me e un te, tra un io e un tu.

La dimensione della cura non rappresenta una semplice opzione, ma un “atto volontario”, “una scelta”, un atteggiamento fondamentale, un modo di essere mediante il quale la persona esce da sé per trovare il suo centro nell'altro; di cura si può parlare soltanto quando “un'intuizione”, un'intenzione, “un pensiero”, un “progetto”, si traducono in un'“azione” visibile e sensibile, in “gesti di cura concreti”; dove “la cura non è solo parole, non è solo un atteggiamento emotivo ma passa attraverso azioni concrete” grazie “all'attenzione di quello di cui l'altro ha bisogno”.

Agire con cura è “l'inclinazione ad agire per il bene degli altri”, è un'attività fondamentale rivolta ad altri per portare loro beneficio, e quando questo sguardo verso l'altro diventa un valore (Mortari, 2015), si crea la condizione “etica” della cura: “un'arte morale”, il “sentirmi responsabile” per l'altro, il “sentire di dover fare qualcosa”.

La cura, in questo contesto, chiama in campo la responsabilità che, nel suo significato originario, significa rispondere a una chiamata e implica saper “intuire i bisogni, anche quelli non espressi”, “andargli incontro” offrendo “un'opportunità” e “un invito” dove “l'immaginazione”, e “l'intuizione empatica” vanno verso l'altro, “su quello che tu puoi immaginare abbia bisogno di te”, per ridurre la sofferenza, per eliminare ciò che è intollerabile, per “soddisfare un bisogno” o per realizzare un sogno.

La cura responsabile significa dunque rispondere attivamente, “essere disponibile” a fare “quanto necessario e quanto è possibile per il bene dell'altro” e questa disponibilità non va solo agita ma anche dichiarata, “è far sapere all'altro, io ci sono!”. È “un invito” in “equilibrio” con “il permesso dell'altro”, quest'ultimo necessario affinché la cura non si trasformi “in qualcos'altro”: in “un atto egoistico”, in “una prepotenza”, in “un'invasione”,

in un “fastidio”. “Una cura che può non essere gradita” o il “fallimento della cura”. La cura è feconda solo nel “rispetto dell'altro”, dei suoi spazi, dei suoi confini e della sua autonomia.

Non si può dimenticare che la “cura verso gli altri” e “la cura di sé” sono due dimensioni strettamente intrecciate: se infatti è vero che non si apprende ad amare sé stessi ed avere cura di sé senza aver ricevuto cura e amore dagli altri, è altrettanto vero che “se non siamo in grado di aver cura di noi stessi, non saremo in grado di aver cura degli altri”; la nostra cura sarà sempre incompleta, parziale, deficitaria e soggetta a distorsioni di varia natura. Solo dall'intreccio di queste due dimensioni e dall'incontro di due sguardi che si può sviluppare un'autentica relazione di cura, umana ed umanizzante, sia per chi la riceve, sia per chi la offre. Esprime la possibilità di cambiamento, di sviluppo, “evoca il benessere” e la “possibilità di crescere insieme”.

La cura rappresenta dunque l'opportunità di realizzare “un viaggio temporaneo fatto insieme” in cui ritrovarsi, “mettersi in cammino” e “ripartire”; è l'incontro di due mani che si tengono unite per poter “crescere insieme” e “far fiorire continuamente qualcosa ogni giorno”.

Conclusioni

La cura rappresenta la possibilità di risalire, di ritornare alla vita, possibilità che la nostra società civile, democratica, paritaria ancora continua ad affidare e confinare inevitabilmente al “naturale” destino di ogni donna. La cura non è solo una prerogativa femminile, anche se sussiste ancora in questa area, fortemente radicata, una lunga catena di stereotipi di genere.

La cura è una necessità delle relazioni umane, legata alla ineliminabile interdipendenza dei soggetti umani tra loro e con l'ambiente di vita.

«Abbiamo bisogno gli uni degli altri.

Questo tipo di interdipendenza è la sfida più grande alla maturità del funzionamento individuale e di gruppo».

Kurt Lewin

Bibliografia e sitografia

Adinolfi P. (2020), *Rileggere "La Peste" di Albert Camus ai tempi del coronavirus*, 14 aprile 2020, https://www.unitonews.it/index.php/it/news_detail/rileggere-la-peste-di-albert-camus-ai-tempi-del-coronavirus

Castelluzzo S. (2016), Martin Heidegger, l'esserci come con-essere e 'la cura', *Synesis*, v. 8, n. 1, pp. 194-208.

Krueger R.A., Casey M.A. (2000), *Focus groups: a practical guide for applied research*, Sage Publications, Thousand Oaks (CA).

Mortari L. (2015), *La filosofia della cura*, Raffaello Cortina Editore, Milano.

Recalcati M. (2020), Ed io avrò cura di te, *La Repubblica*, 14 ottobre 2020, https://www.repubblica.it/robinson/2020/10/14/news/ed_io_avro_cura_di_te-300837605/

18.

Prendersi cura, un compito solo femminile?

Rosella De Leonibus

Psicologa-psicoterapeuta, didatta e supervisor IPGE (Istituto di Psicoterapia della Gestalt Espressiva, Roma e Perugia) e SinaPsi (Cagliari)

Cominciamo un po' da lontano, da Martin Heidegger, che in *Essere e tempo* (2005), citò la figura mitologica chiamata Cura.

Secondo Heidegger l'essere umano è, nella sua essenza, un esistente proiettato in avanti, mai fermo all'*hic et nunc*. Questo slancio non avviene in astratto, ma nella costante relazione con il mondo di cui siamo parte. Quando nasciamo, siamo esseri catapultati nel mondo e veniamo a trovarci insieme agli altri. La cura diventa così la struttura dell'esistenza, è intimamente connaturata ad essa, alla presenza degli altri, è la stessa esistenza.

Una volta Cura, mentre si trovava ad attraversare un fiume, si fermò pensosa, e senza accorgersene si mise a modellare qualcosa con la creta. Ad un certo punto, mentre Cura si stava chiedendo cosa stesse facendo, sopraggiunse Giove, il padre degli dèi.

“Puoi infondere lo spirito nella mia creatura?” chiese Cura, e lo ottenne. Allora, si sentì di poter continuare: “Posso anche dare il mio nome a questa creatura?”, insisté Cura. “No”, intervenne Giove, “è il mio nome che dobbiamo darle”. Mentre stavano discutendo, si fece avanti anche Terra: “Dobbiamo attribuire alla creatura il mio, di nome, dal momento che sono stata io a offrirle parte del suo corpo”. Per risolvere la questione, furono tutti e tre d'accordo a scegliere come arbitro Saturno. Scelta assai acuta, nell'economia di significati della leggenda, perché Saturno era il dio del tempo che si consuma, il tempo finito e limitato della vita umana. Saturno così decise: “Tu, Giove, che a

questa creaturina hai dato lo spirito, lo riceverai indietro dopo la sua morte. Tu Terra, che le hai dato il corpo, alla sua morte ti riprenderai il corpo. Ma poiché Cura la modellò per prima, questa creatura sarà sua finché vivrà. Infine, poiché esiste una contesa sul nome da darle, sarà chiamata homo, perché fatto di humus” (libero adattamento dal testo attribuito a Gaius Julius Hyginus, I° secolo circa).

La terra alla terra, l'anima agli dei. In mezzo c'è Cura. Cura accompagna l'uomo per tutta la vita. La cura è cosa per i mortali, quindi è peculiarità umana per eccellenza. Nel mondo antico, a livello semantico, “cura” veniva associata all'angoscia, intesa come movimento dell'anima verso qualcosa di futuro. Una risposta quotidiana che diventa la struttura stessa dell'agire umano (Chiuchiolo, 2020).

Cura, dal latino, è inquietudine ma anche sollecitudine, amministrazione, premura e devozione. La radice è -*kwei*, da cui è derivata la parola *curiosus*, la quale in origine identificava il soggetto che agisce la cura, e solo dopo ha identificato il curioso. *Sicurus* vuol dire *sine cura*, senza preoccupazioni, senza pensieri, la condizione per sentirsi sicuri.

Senza cure invece siamo preda dell'insicurezza, e poi dell'angoscia. Siamo vulnerabili, costitutivamente, e lo possiamo diventare ancor più nella malattia, nella disabilità, nel disagio sociale, nella povertà. Per superare l'angoscia ci serve la cura (De Leonibus, 2021).

La cura è curiosa: attenta nell'ascoltare e nell'os-

servare gli altri. Sa mantenerli presenti nel suo sguardo, sa guardare il loro volto, sente le loro emozioni, comprende le loro situazioni, anche con la semplice presenza, è testimone di un vivere, e anche di un morire, anche nel silenzio. La cura alleggerisce il peso del dolore e della sofferenza, il peso della solitudine e della disperazione, e ci accompagna lungo tutto il tempo della nostra vita, fino alla fine (qualche assonanza coi più classici stereotipi attribuiti al genere femminile la troviamo subito).

La cura ai tempi della pandemia

La pandemia da Covid 19 ha rimesso in primo piano il tema della cura. La fragilità già evidente del contesto ambientale, economico e sociale, e la fragilità dei sistemi sanitari pubblici, la precarietà del lavoro, la riduzione delle risorse destinate al welfare, l'indifferenza e l'individualizzazione che sono risultate dall'indebolimento delle reti sociali, hanno messo in evidenza quanto il prendersi cura intercetti non solo i bambini, i malati, ma la società nel suo insieme, gli ambienti urbani, il pianeta intero. Con la pandemia si è cominciato sommessamente a parlare di una "società della cura", dove si considera l'esigenza irrinunciabile di farsi carico non solo delle persone, ma anche delle relazioni sociali, delle comunità, dell'ambiente.

Eppure l'idea di cura è ancora relegata a mansioni sottopagate, marginalizzate, se si esclude l'ambiente medico in senso stretto; è immaginata negli spazi domestici, delegata per lo più alla componente femminile della forza lavoro, o segregata nell'area dello spazio privato e della gratuità. Da qui deriva una gerarchia di potere e di prestigio che prevede per i lavori di cura un valore sociale ed economico ben più esiguo rispetto ai lavori cosiddetti produttivi. Nelle situazioni più estreme e precarie la cura degli ambienti e delle persone è affidata a donne migranti, provenienti dai paesi più poveri. Nel curare si entra in contatto con la fragilità, con la sofferenza dei corpi, con pratiche che possono essere disgustose, stressanti, ripetitive, senza progressi. Non a caso, in generale, sono

compiti assegnati alle donne, alla servitù o a chi è considerato inferiore. La disuguaglianza di genere si combina col razzismo e lo stigma sociale (De Leonibus, 2021)

L'eredità millenaria della cultura patriarcale ha associato e perciò svalutato la cura riducendola a "naturale" predisposizione delle donne, in quanto madri. Ha considerato la fragilità e la debolezza dei corpi come qualcosa di "poco virile", da mantenere nell'ambito domestico. È arrivata poi la pandemia, che ha serrato le porte delle case e ha costretto le donne a portare il peso del doppio lavoro, quello dell'accudimento e quello retribuito. Dall'altro lato, però, ha reso evidente come siamo tutti vulnerabili, e tutti responsabili, insieme, del lavoro di cura, sia a livello quotidiano, sia nella sua accezione di sostegno necessario per la tutela della comunità e del mondo intero.

La famiglia tradizionale è ancora il fulcro della relazione di cura, ma le nuove forme di legame e intimità che stanno nascendo, al di là di quelle tradizionali, lasciano pensare che nuove relazioni, come il vicinato e l'amicizia, il mutuo soccorso, potrebbero arrivare a sostituire la "naturale" predisposizione materna come modello di cura (Melandri, 2021).

Cura, uno stereotipo al femminile

Da dove può mai provenire, dove può essere radicato questo stereotipo che vorrebbe relegare al femminile la responsabilità della cura? Lea Melandri lo evidenzia nella modalità materna praticata senza limiti da parte delle donne e nell'infanzia prolungata degli uomini, nel potere di indispensabilità delle madri, che alimenta dipendenza e fragilità nei figli, nel fatto che da millenni le donne curano non solo bambini, anziani, malati, ma anche uomini adulti in perfetta salute (mariti, amanti, padri o fratelli), con una dedizione che viene descritta come la "naturale" estensione del loro essere madri, e non viene invece riconosciuta come il "destino" che è stato loro imposto.

Il dominio maschile non è mai venuto meno, ma da un secolo a questa parte sono avvenuti grandi

cambiamenti nel rapporto tra i sessi. Nella sfera domestica le donne hanno mostrato di non voler più essere un corpo a disposizione di altri. La atavica “oblatività” femminile, il sacrificarsi delle donne sta venendo meno, anche se dentro le case troviamo ancora uomini abbarbicati alla eterna posizione di figlio, troviamo il potere della donna-madre che si pone come figura indispensabile: residui del patriarcato in declino (Melandri, 2020). Le doti ataviche del “femminile” sono enfatizzate anche nell'ambito del lavoro produttivo: nella più estrema precarietà e svalorizzazione, nella solitudine, nella dipendenza vengono enfatizzate la capacità di dedizione e ascolto, la sensibilità, l'obbedienza, l'adattabilità delle donne (Morini, 2022). Rimane la domanda di quanta strada il genere femminile debba ancora percorrere per sottrarsi alla cattura di una maternità diventata “potere di indispensabilità all'altro”, come già scriveva all'inizio del '900 Sibilla Aleramo (Molinier, 2019).

Nuove norme per una nuova antropologia

Tutto questo potrebbe trovare sostegno in statuzioni giuridiche che andrebbero rimodellate sui nuovi assetti dei ruoli di genere. Come potrebbe essere riformulato, per esempio, l'art. 37 della nostra Carta Costituzionale? Sarebbe ora di definire la cura dei figli, della casa, dei bisogni primari di ogni individuo, della conservazione ma anche della qualità della vita, come responsabilità di uomini e donne. Su questa base si potrebbe ripensare un sistema sociale, economico, politico, culturale, che è stato finalizzato finora ad un solo sesso, ed è stato indirizzato finora a un'idea di libertà come libertà dai vincoli e, dall'altro lato, limitazione delle potenzialità che l'esistenza umana nella sua interezza possiede (Melandri, 2014).

Il bisogno di cura, la dipendenza dagli altri in particolari fasi della vita, come l'infanzia, la vecchiaia, la malattia, sono elementi costitutivi dell'esperienza umana, eppure non hanno mai avuto la centralità che meritano. Su una tale

svalutazione ha certamente avuto un peso non indifferente il dominio di un sesso che ha riservato a sé la sfera pubblica, lasciando alla donna la funzione di continuatrice della specie, identificata col corpo e con la maternità sempre e comunque. La pandemia ha questo merito, aver sottratto il “prendersi cura” alla sua posizione secondaria, evidenziandolo invece come una necessità degli esseri umani, come risposta ai bisogni essenziali quando non si è in condizione di autosufficienza, e come quell'attenzione, affetto, riconoscimento da parte dei propri simili di cui ogni individuo ha bisogno per vivere (Melandri, 2022).

Pascale Molinier (2019) arriva a definire una nuova antropologia, che non consideri più le nostre vulnerabilità e le nostre interdipendenze come punti di debolezza o forme di devianza, ma come costitutive dell'essere umano, un essere che è turbato, angosciato, imperfetto, che per tutta la vita lotta con il suo equilibrio. “Prendersi cura” è un'espressione che auspichiamo possa far parte di un nuovo lessico post pandemico.

Partiamo dal riconoscere che il *to care* appartiene all'essere umano, non è riservato alle donne per “naturale” estensione del loro essere madri, ma solo perché gli uomini vi si sono sottratti per dedicarsi al lavoro cosiddetto produttivo. Il valore aggiunto di tutto ciò è che nessun lavoro di cura può essere del tutto mercificato, perché è relazione, e alle incombenze più umili, ripetitive e sgradevoli si accompagna un lavoro intangibile fatto di sguardi, sorrisi, tenerezza, rispecchiamento empatico, autoironia (Melandri, 2022).

Ma l'etica della cura può finalmente venire disconnessa da un destino femminile descritto come dovere di abnegazione e sacrificio di sé. Si può arrivare anche a superare una superficiale visione omogenea della femminilizzazione delle cure, evidenziando il peso che comportano le differenze di posizione e di prestigio (Molinier, 2019).

Fragilità come condizione umana

Partire da sé, pensarsi come soggetti, per le donne rappresenta ancora oggi una cesura rispetto ai

contenuti educativi e alla *Weltanschauung* del contesto, mentre il soggetto maschile continua sul solco già segnato, consapevole fin da bambino che l'identità sessuale maschile è socialmente più favorita di quella femminile. Le definizioni che vengono attribuite in caso di non conformità agli stereotipi sono evidenti, e sono ancora più evidenti nelle reazioni ad esse. “Che fai, sembri un maschiaccio!”, ditelo a una bambina che sale sugli alberi, e lei mostrerà compiacimento e un certo orgoglio. “Ti stai comportando come una femminuccia!”, ditelo a un bambino sensibile e delicato, e lui sentirà vergogna e inadeguatezza.

Il lavoro di cura e il lavoro riproduttivo (attribuiti al femminile) sono tutt'ora contrapposti al lavoro produttivo (attribuito al maschile). L'idea di retribuire il lavoro di cura domestico intrafamiliare e il lavoro riproduttivo è fuorviante. Rischia di cristallizzare il ruolo di genere assegnato alle donne all'interno della casa e della maternità (sei pagata, quindi lava i piatti, genera e accudisci i figli e non lamentarti più), e consolida anche la subalternità del lavoro di cura rispetto al lavoro considerato produttivo. Molto più evoluta è la posizione di chi sostiene che questa sperequazione si risolve meglio con l'implemento del welfare, e con una condivisione equa tra i generi dei lavori di cura, materiali e relazionali.

Fragilità, quindi, non solo come mancanza, debolezza, bisogno che chiede protezione, accoglienza, comprensione e dedizione, ma come elemento ineliminabile dell'esistenza, sia delle persone, sia del loro spazio sociale. Fragilità come condizione obbligata della convivenza col e nel cosmo. E cura accanto ad essa. Presente, attenta. Capace di costruire una comunità che si prenda cura, che riconosca nella condizione di dipendenza, finora patologizzata, una componente fondante della condizione umana, capace di riportare in primo piano la sofferenza e la fatica, la solidarietà rispetto alla vita.

Il corpo bisognoso, il corpo sofferente, il corpo che abbiamo, esce dall'opacità e può trovare spazio esplicito nelle politiche sociali. Perché “prenderci

cura” non è solo far fronte all'emergenza, ma è elaborare pensieri, fare progetti, scegliere le priorità, orientare le abitudini, studiare, soccorrere, aiutare.

Quattro sono i cardini fondamentali per dare vita a una comunità di cura: il mutuo soccorso, lo spazio pubblico, la condivisione di risorse e la democrazia di prossimità, perché la cura non è un bene, è una pratica, un valore fondamentale e un principio organizzativo sulla base del quale possono e devono sorgere nuove politiche. Ne emerge una nuova idea di convivenza orientata ai bisogni collettivi, dove la cura è il fulcro, la pratica più innovativa che abbiamo oggi a disposizione (The Care Collective, 2021).

«La consapevolezza della nostra dipendenza e interdipendenza dagli altri è il primo passo per rimettere la cura al centro dell'agenda politica e sociale».

Manifesto della cura

Bibliografia e sitografia

Chiuchiolo M. (2020), *Il mito di Cura*, 6 gennaio 2020, <https://www.assocarenews.it/primo-piano/storia-della-medicina/il-mito-di-cura>

De Leonibus R. (2021), *Fragilità e cura*, *Rocca*, n. 3, 1° febbraio 2021.

Heidegger M. (2005), *Essere e tempo*, nuova edizione curata da Franco Volpi, Longanesi, Milano.

Melandri L. (2014), *Rileggere la costituzione. L'art. 37: donne e lavoro*, *La ventisettesima ora*, 9 novembre 2014, <https://27esimaora.corriere.it/articolo/rileggere-la-costituzionelart-37-donne-e-lavoro/>

Melandri L. (2020), *Intorno al Natale e alla retorica familista*, 22 dicembre 2020, <https://www.facebook.com/100006778116561/posts/pfbid0iqRZox8qycKENYrV73SzbhZUyEk6EQpVbEu9VTjL4RPgCCwiEBHmVmfReJB1at/>

Melandri L. (2021), *Manifesto della cura, come la pandemia ha accentuato i pregiudizi della cultura patriarcale sulle donne*, *Il Riformista*, 21 luglio

2021, <https://www.ilriformista.it/manifesto-della-cura-come-la-pandemia-ha-accentuato-i-pregiudizi-della-cultura-patriarcale-sulle-donne-236591/>

Melandri L. (2022), “La cura è affare da donne”. Il cliché abbattuto dal Covid, *Il Riformista*, 6 gennaio 2022, <https://www.ilriformista.it/la-cura-e-affare-da-donne-il-cliche-abbattuto-dal-covid-271356/>

Molinier P. (2019), *Care: prendersi cura. Un lavoro inestimabile*, Moretti & Vitali, Bergamo.

Morini C. (2022), *Vite lavorate. Corpi, valore, resistenze al disamore*, Manifestolibri.

The Care Collective (2021), *Manifesto della cura. Per una politica dell'interdipendenza*, Alegre, Roma.



la mente che cura

Organigramma Ordine

Presidente

David Lazzari

Vicepresidente

Antonella Micheletti

Segretario

Laura Berretta

Tesoriere

Paola Angelucci

Consiglieri

Filippo Bianchini
Corinna Bolloni
Pietro Bussotti
Chiara Cottini
Mara Eleuteri
Mirela Marinela Melinte
Elisabetta Proietti Lilla

Consulta dei Giovani Psicologi

Gloria Banelli
Valentina Belloni
Anna Arianna Betori
Serena Castellani
Giacomo Ercolani
Luana Feliziani
Francesca Romana Innocenzi
Diego Izzo
Eleonora Maltempi
Filippo Persichetti

Daniele Ramazzotti

Ilaria Sanchirico

Gloria Sargenti

Giulia Servi

Carola Sorrentino

Susanna Spaccatini

Roberta Majla Valentina Trovato

Giulia Vinti

Gloria Vitali

Consulta degli Iscritti "Senior"

Rita Bellanca

Mauro Benedetti

Marina Brinchi

Loretta Cellini

Roberto Grandis

Donatella Manuali

Francesco Saverio Marucci

Clara Nulli Gabbiani

Mauro Pacini

Liana Zuccarini

Commissioni

Deontologia e sviluppo Colleganza

Coordinatore Mariano Pizzo

Promozione della Professione

Coordinatrice Laura Berretta

Tutela della Professione

Coordinatrice Chiara Cottini

Comunicazione

Coordinatrice Corinna Bolloni

Gruppi di lavoro attivi

Gruppo di lavoro Psicologia Giuridica

Coordinatrice Elisabetta Proietti Lilla

Gruppo di lavoro Psicologia nel Sociale

Coordinatrice Maria Speranza Favaroni

Gruppo di lavoro Psicologia Scolastica

Coordinatrice Elena Arestia

Gruppo di lavoro Sanità

Coordinatrice Antonella Micheletti

Gruppo di lavoro Psicologia

dell'Emergenza/Urgenza

Coordinatrice Mara Eleuteri

Gruppo di lavoro Psicologia del Lavoro

e delle Organizzazioni

Coordinatore Pietro Bussotti

Gruppo di lavoro Neuropsicologia

Neuroscienze

Coordinatore Filippo Bianchini

Gruppo di lavoro Violenza di Genere

Coordinatrice Francesca Cortesi

Gruppo di lavoro Psicologia dello Sport

Coordinatore Pietro Bussotti

ΓΝΩΘΙΣΑΥΤΟΝ

IMPEGNO SOLENNE DELLO PSICOLOGO

MI IMPEGNO AL RISPETTO DEL CODICE DEONTOLOGICO DEGLI PSICOLOGI ITALIANI ED IN PARTICOLARE CONSIDERO MIO DOVERE ACCRESCERE LE CONOSCENZE SUL COMPORTAMENTO UMANO ED UTILIZZARLE PER PROMUOVERE IL BENESSERE PSICOLOGICO DELL'INDIVIDUO, DEL GRUPPO E DELLA COMUNITÀ.

IN OGNI AMBITO PROFESSIONALE OPERERÒ PER MIGLIORARE LA CAPACITÀ DELLE PERSONE DI COMPRENDERE SE STESSI E GLI ALTRI E DI COMPORTARSI IN MANIERA CONSAPEVOLE, CONGRUA ED EFFICACE.

SONO CONSAPEVOLE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DERIVANTE DAL FATTO CHE, NELL'ESERCIZIO PROFESSIONALE, POTRÒ INTERVENIRE SIGNIFICATIVAMENTE NELLA VITA DEGLI ALTRI, PERTANTO PRESTERÒ PARTICOLARE ATTENZIONE AL FINE DI EVITARE L'USO NON APPROPRIATO DELLA MIA INFLUENZA.

NELL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE RISPETTERÒ LA DIGNITÀ, IL DIRITTO ALLA RISERVATEZZA, ALL'AUTODETERMINAZIONE ED ALL'AUTONOMIA DI COLORO CHE SI AVVALGONO DELLE MIE PRESTAZIONI; NE RISPETTERÒ OPINIONI E CREDENZE, ASTENENDOMI DALL'IMPORRE IL MIO SISTEMA DI VALORI; NON OPERERÒ DISCRIMINAZIONI IN BASE A RELIGIONE, ETNIA, NAZIONALITÀ, ESTRAZIONE SOCIALE, STATO SOCIO-ECONOMICO, SESSO DI APPARTENENZA, ORIENTAMENTO SESSUALE, DISABILITÀ.

MI IMPEGNO A MANTENERE UN LIVELLO ADEGUATO DI PREPARAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE, CON PARTICOLARE RIGUARDO AI SETTORI NEI QUALI OPERERÒ;

A SALVAGUARDARE LA MIA AUTONOMIA PROFESSIONALE; A TUTELARE LA PROFESSIONE, ANCHE DA SITUAZIONI DI ESERCIZIO ABUSIVO; AD UNIFORMARE LA MIA CONDOTTA PROFESSIONALE AI PRINCIPI DEL DECORO E DELLA DIGNITÀ; A TENERE CON I COLLEGHI RAPPORTI ISPIRATI AL PRINCIPIO DEL RISPETTO RECIPROCO, DELLA LEALTÀ E DELLA COLLEGANZA.

