

# LE MOLESTIE SESSUALI: VISSUTE MA NON RICONOSCIUTE

Patrizia Romito, Università di Trieste

Seminario di Studi:

Sconfiggere la violenza contro le donne:  
le molestie sessuali nei luoghi di lavoro e di studio

Comitato Unico di Garanzia, Università di Trieste

10 novembre 2016

# DEFINIZIONI: politica, ricerca, legge

## Una definizione politica

Commissione Europea, 92/ 131/CEE

“Per molestia sessuale

s'intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale”,  
tali da creare  
“un ambiente intimidente, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

# DEFINIZIONI: politica, ricerca, legge

## Una definizione di ricerca

Fitzgerald et al., 1995

- Molestie di genere (commenti offensivi o inappropriati, materiale pornografico...)
- Attenzioni sessuali indesiderate (richieste insistenti di appuntamenti, contatti fisici...)
- Coercizione sessuale: ricatti sessuali, minacce, aggressioni sessuali, stupro

Inoltre: molestie sessuali via WEB

## Molestie sessuali, mobbing, bullismo: tre fenomeni diversi

**Mobbing** Persecuzione sistematica in ambiente di lavoro diretta in contro un singolo, funzionale alla sua emarginazione

**Bullismo** Comportamento intenzionale, ripetuto, vessatorio, utilizzato in ambiti scolastici verso persone considerate incapaci di difendersi.

Mobbing, bullismo: manca la dimensione sessuale, di genere,  
di violenza contro le donne

Rischio: molestie sessuali vengono occultate, diventano invisibili

## Le molestie sessuali sono frequenti

Secondo la Commissione Europea,  
almeno il 50% delle lavoratrici ha subito molestie sessuali



# Molestie sessuali : un fenomeno poco riconosciuto?

Norme e aspettative sociali (ruolo della donna, femminilità, sessualizzazione...)

Confusione (scherzo, comportamento amichevole, complimento, flirt innocente o molestia?) : paralizza le vittime, protegge l'aggressore

Vergogna e senso di colpa

Relazioni di potere: paura di vendette e punizioni

Le molestie restano "invisibili" alle stesse vittime, nonostante il disagio, la sofferenza, la rabbia

Le vittime, a meno di essere fortemente sostenute dall'istituzione, difficilmente protestano o denunciano



## Molestie sessuali : un fenomeno poco riconosciuto?

Poche denunce,  
troppa vergogna, troppa paura

Il racconto di Olga Ricci (2015)  
rompe il muro di silenzio e di  
ipocrisia che attraversa i luoghi  
di lavoro.

"Il mio capo ci provava, ho  
resistito, avevo bisogno di  
lavorare. Non sapevo a chi  
chiedere aiuto".

P.Romito



# Molestie sessuali : conseguenze

- Se le donne si ribellano: reazioni vendicative degli aggressori (mobbing)
- Compromissione della carriera, perdita del lavoro, abbandono degli studi
- Conseguenze negative sulla salute psicologica e fisica a breve e lungo termine

Le molestie sessuali costituiscono una forma di discriminazione sessuale  
(Catherine MacKinnon, 1979)

“Le molestie sessuali guastano l'ambiente di lavoro  
e possono compromettere con effetti devastanti la salute, la fiducia, il morale  
e le prestazioni di coloro che le subiscono”  
(Raccomandazione (92/131 /CEE)

# Le molestie sessuali sono frequenti anche all'Università

## Negli Stati Uniti

Tra i/le docenti (Facoltà di Medicina) (n=3332)

Commenti sessisti: il 48% delle donne e l'1% degli uomini;

Contatti/coercizione sessuale: il 30% delle donne e il 3% degli uomini

(Carr et al., 2000)

Tra le studentesse universitarie (n=1,037)

Commenti sessisti, contatti indesiderati, ricatti da docenti:

tra il 25 e il 50%

(Cortina et al., 1998)

**"Chilling the climate for women in Academia"**

# Molestie sessuali all'Università

## In Italia

Tra le studentesse (Università del Veneto) (n=640)

30% : sentono la pressione ad "essere carine" all'esame

5% : il docente ha fatto allusioni sessuali in sede di esame

3% : hanno subito ricatti sessuali espliciti da docenti

(Santinello e Vieno, 2004)

**"Corruzione sessuale"**

**Inquinamento dell'ambiente di lavoro e di studio**

# Molestie sessuali e discriminazione all'Università: un esempio storico

Rosalind Franklin, biofisica

Scienziata brillante, ha lavorato sulla struttura del DNA (Cambridge, 1950)

"Molestie di genere" dai colleghi, soprattutto James Watson

Con un sotterfugio, Watson ha usato parte del lavoro di Franklin  
senza il suo consenso

Franklin muore nel 1958

Nel 1962, Watson, Crick e Wilkins ottengono il Nobel per il lavoro sul  
DNA, senza menzionare il contributo di Franklin (Sayre, 1975)

# Molestie sessuali e discriminazioni all'Università: un fenomeno ancora meno riconosciuto?

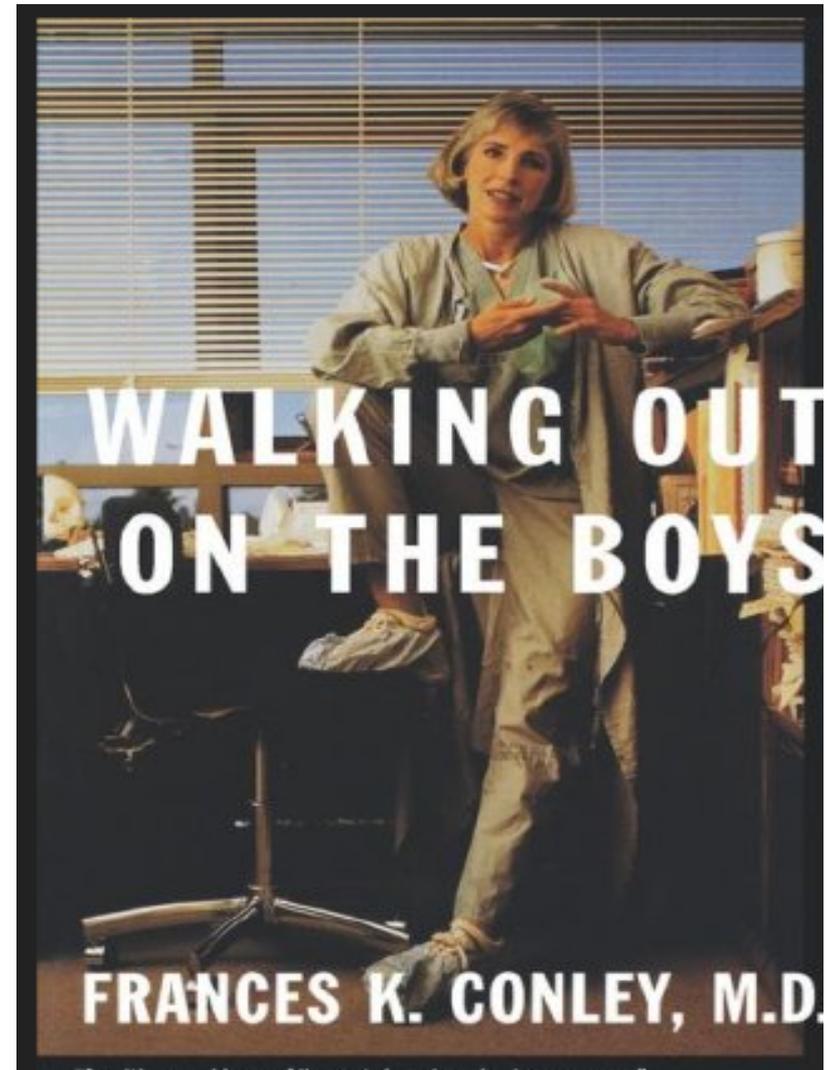
Frances Conley, neurochirurgo,  
prima donna docente di neuro-  
chirurgia negli Stati Uniti  
(Università di Stanford)

- Donna in ambiente maschile
- Professionista brillante e autorevole

Dimessa per protesta contro le  
discriminazioni e le molestie  
sessuali nella Facoltà

L'Università di Stanford recede su  
alcune pratiche e Conley riprende  
le sue funzioni.

"Walking out on the boys" (1998)



# Fare chiarezza dove c'è confusione: una ricerca in ospedale

## Ricerca in un ospedale a Trieste

267 lavoratrici (mediche, infermiere, personale tecnico-amministrativo, personale ausiliario) hanno risposto a un questionario anonimo

Molestie, ultimi 12 mesi  
(superiori/colleghi/pazienti)

Molestie di genere	46%
Attenzioni sessuali indesiderate	29%
Coercizione sessuale	3%

Molestie più gravi e "mirate" da superiori o colleghi

Nessuna differenza secondo la professione o l'età della lavoratrice

(Romito, Ballard e Maton, 2004)

# Fare chiarezza dove c'è confusione: una ricerca in ospedale

## Caratteristiche associate al rischio di molestie da superiori o colleghi

- Ambiente di lavoro fortemente maschile (maggioranza di infermieri maschi): molestie di genere
- Rivestire un ruolo di autorità: molestie di genere e contatti indesiderati
- Problemi economici: coercizione sessuale
- Violenza dal partner: molestie di genere, contatti indesiderati, coercizione sessuale

In altri studi: contratti precari; madre capo-famiglia; donne lesbiche; minoranze etniche

Molestie sessuali: nè scherzi, né corteggiamento, né comportamenti gioviali  
Ma aggressioni mirate a categorie specifiche di donne (e di uomini)

## Elementi su cui lavorare

A livello organizzativo: presa di posizione forte delle/dei dirigenti

Riduzione della segregazione orizzontale nel mondo del lavoro (+ molestie nei luoghi di lavoro segregati, nelle professioni "tipiche" di un genere)

Riduzione delle discriminazioni contro le donne e della segregazione verticale nel mondo del lavoro

Empowerment delle donne, sul piano personale, sociale e professionale; contrasto alla violenza contro le donne

Maggior solidarietà tra donne/ persone discriminate

"Chiamare le cose con il loro nome" per riconoscerle e cambiarle