

**MOLESTIE SESSUALI
NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO:
VISSUTE MA NON RICONOSCIUTE**

“Violenze di genere sulle donne”
Corso di laurea in Servizio sociale
Università degli studi di Trieste
AA 2017-18

DEFINIZIONI: politica, legge, ricerca

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”.

Vedi il Codice di comportamento del nostro Ateneo

DEFINIZIONI: politica, ricerca, legge

Il quadro legislativo in Italia

1996: presentato in Parlamento un progetto su “Norme penali e processuali contro le molestie sessuali” (riferito al mondo del lavoro)
... **rimasto lettera morta**

Strumenti di tutela civile (art. 2087, art. 2043, art. 2049), rimandano al mondo del lavoro

Strumenti di tutela penale:

- il riferimento è la legge sulla violenza sessuale
- i comportamenti molesti connotati sessualmente non costituiscono una fattispecie di reato autonoma

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

Inoltre: molestie sessuali via WEB

Molestie sessuali, mobbing, bullismo: tre fenomeni in parte 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: non è precisata la dimensione sessuale, di genere

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



Le molestie sessuali sono frequenti

Secondo la ricerca Violence Against Women (FRA, 2014)

- Una donna su due ha subito molestie sessuali almeno una volta a partire dai 15 anni
- Nel 32% dei casi le molestie sessuali si sono svolte nel contesto lavorativo, e nel 12% a scuola
- Negli ultimi 12 mesi il 43% delle intervistate è stata baciata o toccata contro la sua volontà

Molestie sessuali : un fenomeno poco riconosciuto?

Norme e aspettative sociali (ruoli di genere, 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

In Italia, 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 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 : conseguenze

- Se le vittime (donne o uomini) 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
- Per l'istituzione: peggioramento clima lavorativo, costi economici (assenze per malattia, spese legali), perdita di credibilità

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)

Molestie sessuali : conseguenze sulla salute

Campione di 759 studentesse e studenti universitari, Trieste (2014)

Poche differenze di genere nella frequenza delle molestie

Nelle ragazze vittime di molestie sessuali:

- disturbi mestruali, dalle 2 alle 3 volte più spesso
- disturbi alimentari, 2 volte
- sintomi di panico, 3 volte

Nei ragazzi vittime di molestie sessuali:

- disturbi alimentari, 3 volte più spesso
- autovalutazione di cattiva salute, 3 volte e mezza
- sintomi di depressione, 3 volte

Impatto sulla salute su entrambi i generi; in alcuni casi, impatto maggiore per i ragazzi (Romito et al., 2016 e 2017)

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
- Molestie più frequenti a Medicina

(Santinello e Vieno, 2004)

"Corruzione sessuale"

Inquinamento dell'ambiente di lavoro e di studio

IN FRANCIA: molestie sessuali riconosciute nel codice penale; importante lavoro di prevenzione nelle università



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
(da 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)

Caratteristiche associate al rischio di molestie da superiori o colleghi

Ricerca in un ospedale a Trieste

Fattori di "vulnerabilità" per subire molestie:

- 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; immigrate; minoranze etniche

Fare chiarezza dove c'è confusione:

Molestie sessuali: né corteggiamento, né comportamenti scherzosi
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
- Raccogliere dati
- Conoscere l'istituzione
- Formare le persone chiave
- Identificare procedure chiare
- Consigliere di fiducia, Garante, Collegio di disciplina, CUG, Consigliere di parità

Riconoscere le molestie anche nei confronti di ragazzi/uomini

Maggior solidarietà tra donne/persone discriminate

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

Più in generale, contrastare e ridurre:

- segregazione orizzontale (+ molestie nei luoghi di lavoro segregati, nelle professioni "tipiche" di un genere)
- discriminazioni contro le donne e segregazione verticale nel mondo del lavoro



MOLESTIE SESSUALI: CHE FARE?

Una ricerca promossa dal CUG dell'Università di Trieste

"Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale"

Codice di comportamento dell'Università di Trieste
(http://web.units.it/sites/default/files/nrm/allegati/Regolamento_136.pdf)

Le molestie sessuali sono molto frequenti nei luoghi di lavoro e di studio, con gravi conseguenze per le donne e gli uomini che le subiscono e per l'istituzione.

Tre tipologie principali:

- molestie di genere (commenti offensivi, osservazioni inappropriate sull'aspetto fisico, allusioni sessuali ...)
- attenzione sessuale indesiderata (proposte insistenti, contatti fisici indesiderati ..)
- coercizione sessuale (minacce e ricatti sessuali, aggressioni sessuali).

A queste, si aggiungono oggi le molestie via informatica (cyberbullismo, revenge porn ...).

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni-CUG dell'Università di Trieste promuove uno studio sulle molestie sessuali nell'ambito universitario.

Lo studio, approvato dal Comitato Etico di Ateneo, consiste in una raccolta di testimonianze di persone -studentesse e studenti, personale tecnico e amministrativo, docenti, altro personale- che abbiano subito o assistito a molestie in ambito universitario, anche in passato. Le testimonianze saranno raccolte con un colloquio, in condizioni di totale anonimato e riservatezza.

Se siete disponibili a raccontare la vostra esperienza, o un'esperienza di cui siete stati testimoni, mettetevi in contatto con la ricercatrice, dott.ssa Anastasia: anastasia_federica@libero.it.

I risultati permetteranno di conoscere meglio un fenomeno ancora taciuto e di sviluppare un programma di prevenzione e di sostegno alle vittime di molestie.

IN CASO DI NECESSITÀ, A CHI RIVOLGERSI

All'Università:

- Consigliera di fiducia di Ateneo: consigliera.fiducia@units.it
- Sportello ARDISS di aiuto psicologico: psicologo.trieste@ardiss.fvg.it

Fuori dall'Università:

- Consigliera regionale di parità: cons.par@regione.fvg.it
- Consigliera territoriale di parità: conspar.trieste@regione.fvg.it
- Punto di Ascolto Mobbing di Trieste: info@benesserelavoro.it
- Centro Antiviolenza GOAP, Trieste: tel. 040 3478827 - info@goap.it

Ricerca approvata dal Comitato Etico

- Consenso informato
- Colloquio di ricerca, registrato
- Anonimato, riservatezza
- Completata la ricerca, le registrazioni sono distrutte
- I moduli del consenso sono tenuti in un luogo protetto, diverso dalle registrazioni e trascrizioni

Per partecipare, contattare la prof.ssa Romito (romito@units.it) oppure scrivere direttamente all'indirizzo mail della ricercatrice: anastasia_federica@libero.it

IN CASO DI NECESSITA', A CHI RIVOLGERSI

All'Università: Consigliera di fiducia di Ateneo, dott.ssa Ciarletta
- consigliera.fiducia@units.it;

Sportello ARDISS di aiuto psicologico (studenti studentesse),
Via G. Gozzi, 5 – Trieste - psicologo.trieste@ardiss.fvg.it

Fuori dall'Università: Consigliera regionale di parità, prof.ssa
Nunin – cons.par@regione.fvg.it;

Consigliera territoriale di parità (Trieste), dott.ssa Taddeo –
conspar.trieste@regione.fvg.it;

Punto di Ascolto Mobbing di Trieste - info@benesserelavoro.it;

Centro Antiviolenza GOAP - Via San Silvestro, 3/5, Trieste, tel.
040 3478827 - info@goap.it .

