

# Prefazione

SAVERIA CAPELLARI

Il libro *Molestie sessuali: che fare?* è il risultato di una ricerca promossa dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università di Trieste nell'ambito delle azioni di contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, che costituiscono il cuore del suo mandato e di cui le molestie sessuali sono un'espressione.

Il tema delle molestie sessuali, nello spazio pubblico e in quello domestico, ha assunto negli ultimi anni una eco mediatica e un'importanza sempre maggiore, grazie anche al lavoro di denuncia e critica portato avanti da diversi attori sociali. Se la consapevolezza di questo problema e la sua presenza nel dibattito pubblico sono certamente indice di un progressivo cambiamento culturale, le difficoltà nell'agire in modo sistematico ed efficace per raggiungere delle soluzioni concrete permangono. Ciò accade non solo perché molti paesi non hanno ancora sviluppato norme e strumenti legali sufficienti a contrastare il fenomeno e tutelare le vittime ma anche perché il riconoscimento stesso della molestia sessuale in quanto abuso nei confronti di un'altra persona è stato a lungo contrastato da una cultura della tolleranza e della normalizzazione di tali comportamenti.

Nessuna organizzazione, nemmeno l'Università, può considerarsi immune dal problema delle molestie sessuali (si considerino i dati esposti nell'Introduzione) anche se la percezione del suo livello di gravità è fortemente condizionato dalla riconosciuta difficoltà delle vittime a parlarne, per vergogna e timore di ri-

torsioni, difficoltà che cominciano dallo stesso riconoscere la molestia come tale (“naming” si veda il saggio di Anastasia in questo volume).

La questione delle molestie sessuali non ha una rilevanza solamente individuale bensì sistemica. Oltre all’evidente contenuto discriminatorio di per sé iniquo, che infligge sofferenze, spesso gravi, alle vittime generando un danno legalmente riconosciuto (S. Perini, in questo volume), le molestie sessuali sui luoghi di lavoro impongono dei costi rilevanti anche sull’organizzazione all’interno della quale vengono agite, minandone l’efficienza (Basu K., *Journal of Economic Perspectives*, 2003).

Nel caso dell’Università, un’organizzazione articolata e complessa, è necessario considerare gli effetti e i costi imposti su diversi piani al suo buon funzionamento: quando minano il benessere e l’efficienza organizzativa dell’amministrazione, quando contrastano una competizione aperta sul piano delle carriere nella ricerca, quando vengono agite nei confronti delle studentesse e degli studenti nella formazione.

Se in tutti i casi le molestie determinano una produttività inferiore a quanto altrimenti possibile, nei campi dell’amministrazione e della ricerca, gli effetti negativi sono ancora maggiori quando le molestie vengono agite nell’ambito del rapporto docente discente. Questo caso è particolarmente grave, perché l’Università viene meno a uno dei compiti più delicati che essa riveste nella società: quello di garantire la trasmissione del sapere all’interno di un rapporto che, sebbene asimmetrico, non deve avere connotazioni ulteriori rispetto a quelle professionali e deve essere fondato sul rispetto della dignità degli studenti. È quindi fondamentale contrastare l’abuso di potere che può instaurarsi fra docenti, figure istituzionali e studenti.

La molestia sessuale, tuttavia, non viene agita solo nell’ambito di un rapporto di potere, ma può coinvolgere anche i pari, con il risultato, anche qui, di minare la libertà delle persone, creando ambienti ostili nei confronti delle vittime (donne, ma non solo) dell’Università con ovvie conseguenze negative. In particolare, considerando gli studenti, può indurre le vittime ad abbandonare il corso di studi o il percorso formativo che stavano intraprendendo contribuendo a fenomeni di segregazione e minando, di fatto, il loro diritto allo studio.

L’azione di contrasto parte anzitutto dal sostegno che le vittime possono trovare all’interno dell’Università- vale la pena ricordare che in Ateneo è vigente, dal 2017, un codice di comportamento per la prevenzione delle molestie-. Se il CUG rappresenta sempre un punto di riferimento per segnalare problemi di discriminazione, diretta e indiretta-, la/il Consigliera/e di fiducia rappresenta la figura centrale alla quale rivolgersi quando si venga fatti oggetto di molestie. La/il Consigliera/e nella totale riservatezza, ha il compito di ascoltare, consigliare e promuovere soluzioni, in accordo con la vittima e nel rispetto pieno della riservatezza (sostenendo il processo di “claming” “blaming”, si veda Anastasia in questo volume).

Come illustrato nel saggio di Perini gli strumenti di tutela sotto il profilo disciplinare, e poi giuridico, ci sono, sia a livello civile che penale, sia pure in quest’ultimo caso, meno diretti.

L'azione di contrasto richiede tuttavia un crescere nell'organizzazione universitaria della consapevolezza del problema a tutti i livelli, sino ai suoi vertici che favorisca l'emergere di un clima di diffusa attenzione e condanna dei comportamenti molesti.

Su tutti questi piani l'attenzione al problema e la promozione di azioni volte ad affrontarlo continuerà ad essere per il CUG un impegno costante.

Non si può non chiudere questo breve testo ricordando che l'Università, nel suo ruolo di produzione di conoscenza scientifica, ha un'influenza fondamentale nello sviluppo culturale della società nella sua interezza e che l'analisi e la comprensione del fenomeno sono una pietra miliare di un percorso evolutivo verso relazioni interpersonali e sociali che trovino il loro fondamento nell'autodeterminazione e nella consensualità.