

Molestie sessuali e sicurezza nei luoghi di lavoro e di studio

PATRIZIA ROMITO

DELEGATA DEL RETTORE PER “RIEQUILIBRIO DELLE OPPORTUNITÀ” E PRESIDENTE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA. LABORATORIO DI PSICOLOGIA SOCIALE E DI COMUNITÀ, DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA VITA, UNIVERSITÀ DI TRIESTE

Come altre forme di violenza contro le donne e le ragazze, anche le molestie sessuali sono state a lungo invisibili, non tanto perché avvenissero in segreto, ma proprio perché considerate talmente “normali” da passare inosservate. Oggi le molestie sessuali, definite con maggiore chiarezza, sono oggetto di Direttive internazionali e, in alcuni paesi – anche se non ancora in Italia – trattate come reati nel Codice penale. In un clima culturale che sta, sia pure lentamente, cambiando, si impone il diritto delle donne e delle ragazze a lavorare e studiare in un ambiente che non le discrimina, non le umilia e non le ricatta.

DEFINIZIONE, DESCRIZIONE E FREQUENZA

Nella Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (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, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale”. Più recentemente, la Direttiva 2002/73/EC del Parlamento Europeo e del Consiglio d’Europa aggiunge alla definizione un ulteriore elemento: le molestie sessuali creano “un ambiente intimidente, ostile, degradante, umiliante o offensivo” (Milczarek, 2010).

Nell’ambito della ricerca psico-sociale, tra le prime a studiare le molestie sessuali è stata, negli Stati Uniti, Louise Fitzgerald (Fitzgerald, 1990) che ha individuato tre tipologie principali:

- *le molestie di genere*, che possono includere: commenti offensivi sulle donne, osservazioni inappropriate sull’aspetto fisico, allusioni sessuali, esposizione di immagini pornografiche;
- *l’attenzione sessuale indesiderata*, come proposte insistenti di appuntamenti, contatti fisici indesiderati e che provocano disagio;
- *la coercizione sessuale*, per esempio minacce e ricatti sessuali o aggressioni sessuali.

Come nella violenza cosiddetta “domestica”, le molestie consistono quasi sempre in un insieme di atti ripetuti nel tempo. Lo ricorda molto bene l’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) quando afferma che “benché anche un unico evento sia sufficiente, le molestie sessuali consistono spesso in atti indesiderati, non reciproci ed imposti che possono avere gravi conseguenze per le persone (che ne sono vittime). Le molestie sessuali possono

includere toccamenti, sguardi, atteggiamenti, scherzi, linguaggio sessualmente allusivo, allusioni alla vita privata delle persone o al suo orientamento sessuale, insinuazioni con contenuti sessuali, commenti sull'aspetto fisico o sull'abbigliamento, il fissare insistentemente una persona o parti del suo corpo" (Milczarek, 2010).

Si tratta di descrizioni in cui le donne (o gli uomini) oggetto di molestie si riconoscono perfettamente, ma che sono state a volte criticate come "esagerate": "cosa volete che sia uno sguardo ammirato, un complimento per un bell'aspetto o un bel vestito!". Tuttavia, basta immaginare una situazione in cui un dirigente o un collega fissano insistentemente il seno di una collaboratrice o commentano il suo abbigliamento per rendersi conto di come questi atti assumano una connotazione discriminatoria, siano fonte di grande disagio e a volte di decisioni gravide di conseguenze (Ricci, 2015).

In sintesi, le molestie sessuali violano i principi di pari opportunità tra donne e uomini, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, le promozioni, le condizioni di lavoro e di studio.

Vari documenti riportano frequenze molto variabili di molestie sessuali nei luoghi di lavoro o di studio, una variabilità che dipende soprattutto dalle definizioni di molestie utilizzate e dalle formulazioni delle domande nei questionari. Piuttosto che tentare una sintesi, riportiamo i risultati di alcune ricerche italiane e straniere che ci permettono di capire meglio l'estensione del fenomeno.

ALL'UNIVERSITÀ

Le molestie sono frequenti anche in ambito universitario. In una ricerca negli Stati Uniti, la metà delle studentesse aveva subito una o più delle tre tipologie di molestie – commenti sessisti, attenzioni indesiderate o ricatti sessuali – da parte di docenti (Cortina et

al., 1998). In Italia, più di 600 studentesse universitarie hanno risposto a un questionario anonimo, che riguardava due tipologie di molestie, la *Corruzione sessuale*, pressioni e richieste di comportamenti legati alla sfera sessuale facendo balenare vantaggi vari, e il *Ricatto sessuale*, pressioni per attività sessuali con la minaccia di sanzioni (Santinello e Vieno, 2004). Nell'insieme, una ragazza su tre ha sentito la pressione "ad essere carina" all'esame per ottenere un voto migliore e il 5% riporta allusioni di carattere sessuale in sede di esame; il 3% ha subito un ricatto sessuale da un docente. Anche le situazioni più "lievi", come la pressione "ad essere carina", sono fortemente discriminatorie nei confronti dei ragazzi o delle ragazze che non si sottomettono, e finiscono per inquinare il clima universitario. Nelle situazioni più gravi, come il ricatto sessuale, le studentesse, in assenza di un forte appoggio dall'istituzione, possono prendere decisioni fortemente penalizzanti: rimandare l'esame, abbandonare il progetto di tesi o lasciare l'Università (Jahren, 2016).

SUL LUOGO DI LAVORO

Secondo la ricerca dell'Istat (2018), in Italia, il 7,5% delle donne ha subito corso della vita ricatti sessuali sul lavoro (soprattutto al momento dell'assunzione). In un terzo di questi casi, si è trattato di pressioni quasi quotidiane. Solo il 20% ne ha parlato sul posto di lavoro e quasi nessuna ha denunciato. In un campione di lavoratrici ospedaliere, il 43% aveva subito molestie sessuali nell'ultimo anno: il 37% aveva subito molestie "di genere"; il 22% aveva subito attenzioni sessuali indesiderate e il 3% ricatti o aggressioni sessuali (Romito et al., 2004). Eccetto che per quest'ultime, che potevano rappresentare un episodio unico, le altre molestie erano ripetute e spesso compiute da più aggressori, superiori o colleghi.

Non c'era una relazione tra la professione delle donne (medico, infermiera, personale tecnico o amministrativo, operatrici socio-sanitarie) e la probabilità di subire molestie. Subivano più molestie le lavoratrici che rivestivano una posizione di autorità e quelle attive in un servizio caratterizzato da una proporzione elevata di uomini tra il personale. Le molestie più frequenti e soprattutto più gravi, erano tuttavia riservate a quelle lavoratrici rese vulnerabili dalla situazione familiare e sociale: donne separate, con problemi economici, il cui salario era l'unico del nucleo e che subivano violenze da un partner o ex-partner (Romito et al., 2004). In altri studi, subivano più molestie anche le donne lesbiche, disabili, immigrate o con situazioni professionali precarie (McDonald, 2011). Questi risultati indicano che le molestie, lungi dall'essere "scherzi" o modalità di corteggiamento, rappresentano invece un'intenzione predatoria da parte di uomini che attuano scelte strategiche nei confronti di donne in situazione di difficoltà.

Anche gli uomini possono subire molestie sessuali, in particolare se sono in situazione di vulnerabilità, perché giovani, gay o minoritari in un ambiente di lavoro prevalentemente femminile.

LE CONSEGUENZE DELLE MOLESTIE SESSUALI

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

Donne (e uomini) vittime di molestie presentano un rischio accresciuto di accusare sintomi di depressione, disturbi del sonno, ansia, sindrome post traumatica da stress e di assumere comportamenti di "fronteggiamento", fonti di ulteriori problemi, come

l'uso di tabacco, alcol o psicofarmaci per attutire l'ansia. Altri organi e funzioni possono essere coinvolti: le vittime possono presentare più spesso mal di schiena, disturbi articolari e vulnerabilità alle infezioni (McDonald, 2011). Studentesse vittime di molestie presentano più spesso delle altre disturbi mestruali, che rischiano di diventare cronici (Romito et al., 2017). Le molestie verbali possono avere conseguenze altrettanto gravi delle aggressioni fisiche. I costi delle molestie sono inoltre pesanti sia per la carriera delle vittime sia per l'organizzazione in cui lavorano. La lavoratrice sta male, perde motivazione, è meno produttiva, fa numerose assenze. A meno che non riceva un forte sostegno dall'istituzione, può decidere di licenziarsi. Se continua a lavorare, la sua salute fisica e mentale rischia di essere compromessa. Oltre che sulle vittime, queste situazioni hanno un effetto demoralizzante anche sulle altre lavoratrici e lavoratori, che hanno assistito alla sopraffazione e all'umiliazione di una loro collega.

MOLESTIE SESSUALI E SICUREZZA SUL LAVORO

Le molestie sessuali hanno un impatto sui rischi e sulla sicurezza di lavoratrici e lavoratori. Lo stress e le difficoltà di concentrazione causate dalle molestie possono aumentare il rischio di incidenti. Se le vittime sono state intimidite, potrebbero esitare a fare domande sui rischi o a porre questioni sulla sicurezza. A volte, il contenuto stesso delle molestie costituisce un rischio: non comunicare alla lavoratrice le istruzioni di sicurezza, nascondere o danneggiare i suoi utensili, impedirle di usare i servizi igienici, lasciarla sola in situazioni pericolose. Da notare che anche le molestie cosiddette "di genere" possono costituire un rischio: in lavori tradizionalmente maschili (come ad esempio il poliziotto e l'operaio edile) possono mancare indumenti adatti a un corpo

femminile. Indossare scarponi o guanti di misure molto maggiori di quel che sarebbe appropriato può rappresentare un rischio per la sicurezza.

In una ricerca sulle esperienze delle giovani donne al lavoro (Romito, Bastiani e Feresin, ricerca in corso) è emersa la situazione specifica di cameriere e bariste. Le molestie sessuali sono frequenti, ripetute e spesso molto pesanti e possono costituire dei seri rischi sia per la salute psicologica delle lavoratrici (ansia e depressione) ma anche per la sicurezza, come quando le ragazze in motorino vengono seguite in macchina da alcuni avventori, col rischio di finire fuori strada: come racconta una di loro, “un’esperienza spaventosa”.

PREVENZIONE E CONTRASTO: GLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE

Come reagiscono le donne alle molestie? Intanto, non tutte quelle che le subiscono, le riconoscono in quanto tali. Così come per altre forme di violenza, le vittime possono sentire di essere state umiliate o tormentate da un collega, minacciate o ricattate da un superiore, possono sentirsi a disagio o arrabbiate, senza però definire questi comportamenti come molestie. Quando le riconoscono, tendono soprattutto a “tener duro”, a volte minimizzando quel che è successo fino a colpevolizzarsi. Se le donne tendono ad evitare strategie attive come affrontare il molestatore e cercare sostegno in ambito istituzionale, è soprattutto perché credono che sia inutile e temono ritorsioni. Queste paure sono purtroppo spesso fondate: secondo una ricerca negli Stati Uniti, due terzi delle vittime di molestie che avevano reagito, hanno subito ritorsioni (promozioni negate, trasferimenti, licenziamenti).

Come fa notare Louise Fitzgerald, esistono forti pregiudizi relativi



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

alle molestie: che in realtà abbiano rappresentato delle attenzioni sollecitate o gradite (e allora la donna è vista secondo lo stereotipo della “provocatrice” o della “sporcacciona”); che non sia poi successo niente di grave (“tanto rumore per nulla”); o che addirittura non siano mai avvenute (e allora la donna passa per sciocca o bugiarda). Non c’è quindi da stupirsi che i casi di molestie sessuali sembrino essere relativamente rari: anche in un libro recente e molto illuminante sul mondo del giornalismo in Italia, l’autrice, una giovane donna, si è firmata con uno pseudonimo (Ricci, 2015).

Che fare, dunque? Nell’ordinamento italiano, a differenza di altri paesi, come la Francia, le molestie sessuali non sono riconosciute come un reato a sé stante e questo rappresenta un primo, importante limite. Esistono, tuttavia, delle fattispecie giuridiche a cui, in alcuni casi, è possibile ricorrere (vedi Folla, 2017). Ma la strada maestra per affrontare il problema dovrebbe essere quella del cambiamento culturale e della prevenzione. Vanno in questo senso alcuni documenti internazionali e leggi nazionali. Già nel 1976, la Direttiva 76/207/CEE del Consiglio d’Europa stabilisce che le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento dei sessi (articoli 3, 4, 5).

Nel 1991, la Raccomandazione della Commissione Europea sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro (92/131/CEE) invita gli Stati a far adottare un Codice di condotta nel settore pubblico e privato relativo alla lotta contro le molestie sessuali. Va inoltre istituita la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, una persona, meglio se esterna all’organizzazione, che può raccogliere in assoluta riservatezza le segnalazioni di molestie e attivare, d’accordo con la vittima, procedure informali o formali (indagini ed eventualmente azioni disciplinari nei confronti del molestatore).

Se la procedura interna si rivela insufficiente, la lavoratrice (o

il lavoratore) possono rivolgersi alla/al Consigliera/e di parità (a livello provinciale, regionale o nazionale), una figura istituita nel 2000 dalla legge 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e precisata nel 2006 dalla legge 198, il cosiddetto “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. La/il Consigliera/e di parità ha funzioni di promozione e controllo dell’attuazione dei principi di parità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro; nell’esercizio delle sue funzioni è un pubblico ufficiale e ha l’obbligo di segnalazione all’autorità giudiziaria per i reati di cui viene a conoscenza.

- 1 Cortina L, Swann S, Fitzgerald L, et al. (1998) "Sexual harassment and assault: chilling the climate for women in academia", in *Psychology of Women Quarterly*, 22 (3), pp. 419-41.
- 2 Fitzgerald LF. (1990) "Sexual harassment: the definition and measurement of a construct", in Paludi MA (a cura di) *Ivory Power: Sexual harassment on Campus*, Albany. State University of New York Press, pp. 21-44.
- 3 Folla, N. (2017) "Le molestie sessuali sul lavoro tra prevenzione e repressione", pp 271-280 in Romito, P., Folla, N. Melato, M. (a cura di) *La violenza sulle donne e sui minori. Una guida per chi lavora sul campo*. Carocci Editore.
- 4 Istat (2018) *Indagine sulla Sicurezza dei cittadini, anni 2015-16*.
- 5 Jahren, H. (2016) "Why women quit science", in *International New York Times*, 5-6 marzo 2016, p. 9.
- 6 McDonald, P. (2011) "Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature", in *International Journal of Management Reviews*.
- 7 Milczarek, M. (2010) *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- 8 Ricci, O. (2015) *Togliami le mani di dosso. Una storia vera di molestie e ricatti sul lavoro*. Chiarelettere.
- 9 Romito P., Cedolin, C., Bastiani, F., Beltramini, L., Saurel-Cubizolles MJ. (2017) "Sexual harassment and menstrual disorders among Italian university women: a cross-sectional observational study", in *Scandinavian Journal of Public Health*, 45, pp. 528-535.

- 10 Romito, P., Ballard, T., & Maton, N. (2004) "Sexual harassment among female personnel in an Italian hospital", in "Violence Against Women", 10, pp. 386-417.
- 11 Santinello, M. e Vieno, A. (2004) "La prevalenza delle molestie sessuali tra le studentesse dell'Università: quale connessione con le norme sociali?", in *Risorsa Uomo*, 10, pp. 317-329.