

NON È UNA BATTUTA.



Indagine sulle molestie nei luoghi di lavoro

di Anna Ress
22 febbraio 2024

Titolari: WEBEWO (Well-being at work) e CGIL del Trentino
Supervisione scientifica: Centro Studi Interdisciplinari di Genere



we be wo LAB



CENTRO STUDI
INTERDISCIPLINARI DI GENERE





Presentazione della ricerca in sintesi

1. Il progetto

Obiettivi

Metodo

Strumenti

Fasi di lavoro

GANT

2. I risultati

Definizione

Temi in letteratura

Alcuni dati secondari

Analisi dati raccolti (campione)

Analisi dati raccolti (4 temi)



PRIMA PARTE

Il progetto di ricerca



Obiettivi

➤ **Monitorare**

Tracciare e far emergere un fenomeno sommerso

➤ **Costruire consapevolezza**

rispetto al fenomeno, alle dimensioni e ai suoi possibili effetti

➤ **Definire strategie di intervento**

Prospettiva micro-meso-macro, azioni di intervento e contrasto



Metodo

➤ **Indagine quantitativa**

Rilevazione di dati primari sulla popolazione delle lavoratrici e dei lavoratori iscritte/i alla CGIL del Trentino

➤ **Indagine qualitativa**

Raccolta di narrazioni di testimoni privilegiati/e



Strumenti

➤ **Questionario**

Distribuito in forma digitale, sulla piattaforma Limesurvey, via SMS e e-mail, alle/gli iscritte/i CGIL Trentino di tutte le categorie (3.025 casi) e articolato in sezioni: 1.Consenso; 2.Dati socio-anagrafici; 3.Condizione lavorativa; 4.Benessere; 5.Molestie; 6.Molestia più sgradita; 7.Interventi

➤ **Traccia di intervista**

Interviste (7) sui temi: spazio lavorativo e consapevolezza sul fenomeno delle molestie, esperienza personale/professionale rispetto al fenomeno, possibili prospettive di prevenzione/azione



Fasi di lavoro

➤ **Fase 1 - Disegno della ricerca e predisposizione strumenti**

Analisi della letteratura, selezione del campione, progettazione questionario e traccia di intervista, individuazione testimoni privilegiati/e, approvazione del protocollo di ricerca da parte del Comitato etico di Ateneo

➤ **Fase 2 - Rilevazione e analisi dati**

Pre-test e Somministrazione questionario, realizzazione interviste, analisi dati quantitativi e qualitativi

➤ **Fase 3 - Divulgazione risultati**

Diffusione report finale e campagna di comunicazione



GANT

		Agosto 2022 - Marzo 2023	Aprile 2023 - Maggio 2023	Giugno 2023 - Novembre 2023	Novembre 2023 - Dicembre 2023	Gennaio 2023
Prima Fase						
Seconda Fase	Rilevazione quantitativa					
	Analisi dei dati					
	Rilevazione qualitativa					
Terza Fase						



SECONDA PARTE

I risultati della ricerca

Cos'è una molestia?

La molestia nel Codice di condotta europeo:

*“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**.”*

Fonte: Raccomandazione della Commissione Europea 1992/131/CEE, Allegato
Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

Le dimensioni delle molestie

➤ **le molestie di genere**

discriminazione di genere, commenti o opinioni inappropriati, discorsi sessuali o esposizione a materiale pornografico...

➤ **le attenzioni sessuali non desiderate**

inviti insistenti e sgraditi, contatti fisici indesiderati...

➤ **la coercizione sessuale**

situazioni ricattatorie o aggressioni sessuali...

(L. Fitzgerald, 1995)

Temi emersi in letteratura

➤ **Prevalenza:**

- i dati sono sensibili a strumenti, formulazione domanda, riferimento temporale
- i dati dipendono dalla percezione soggettiva, consapevolezza e tolleranza sociale

➤ **Persone a rischio:**

- approccio biologico, organizzativo, socio-culturale, individuale
- oppressione delle minoranze: gruppi sociali più vulnerabili, intersezionalità
- ambienti di lavoro ad alta interazione, gerarchici, dominati da uomini
- elementi facilitatori: leadership scarsamente formata, risposta inadeguata, silenzio delle vittime - ritorsione economica

➤ **Conseguenze:**

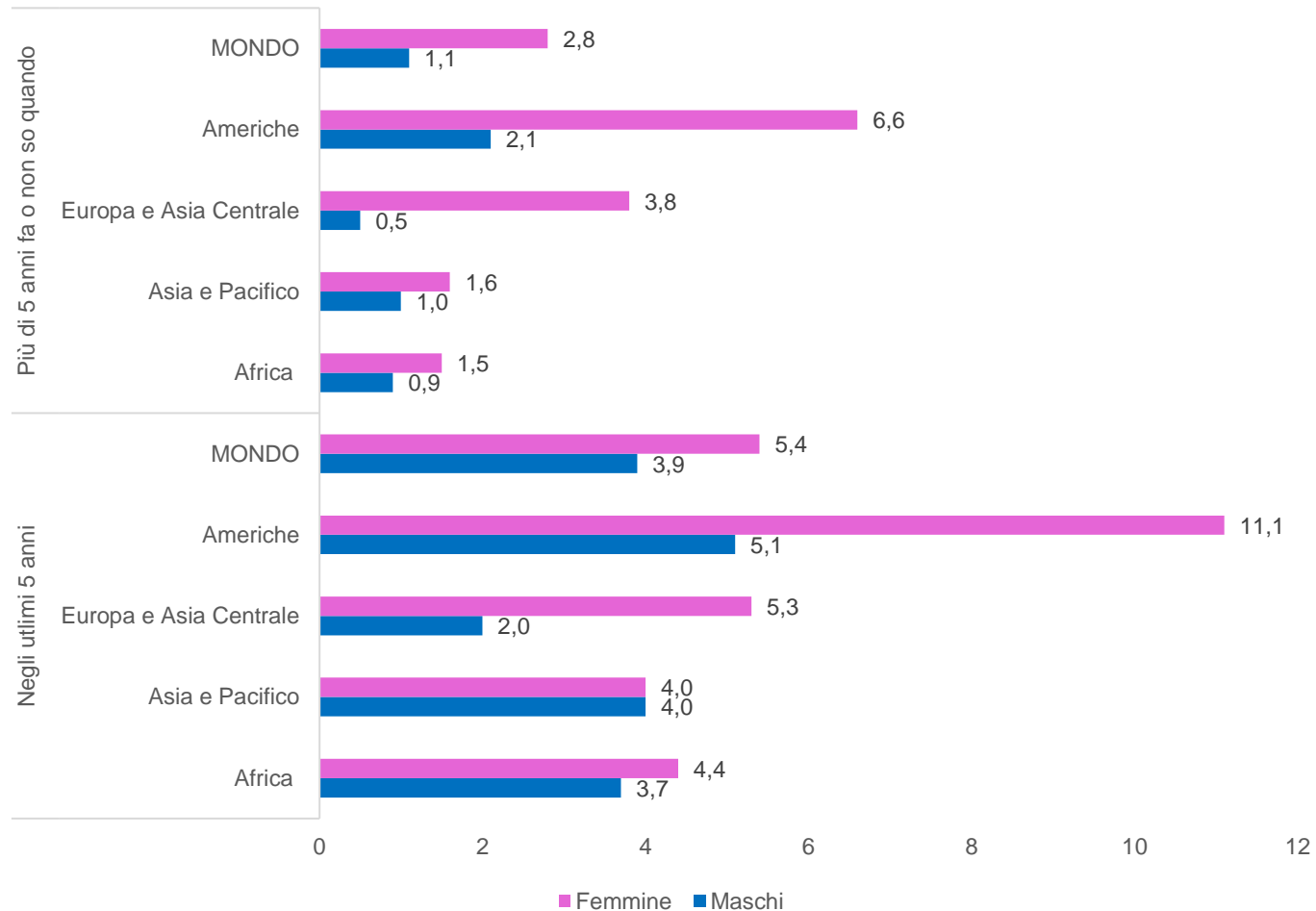
- rischi aziendali, in termini di costi legali, costi del personale, costi reputazionali
- rischi personali, nelle prestazioni professionali e nella salute psichica

➤ **Strategie:**

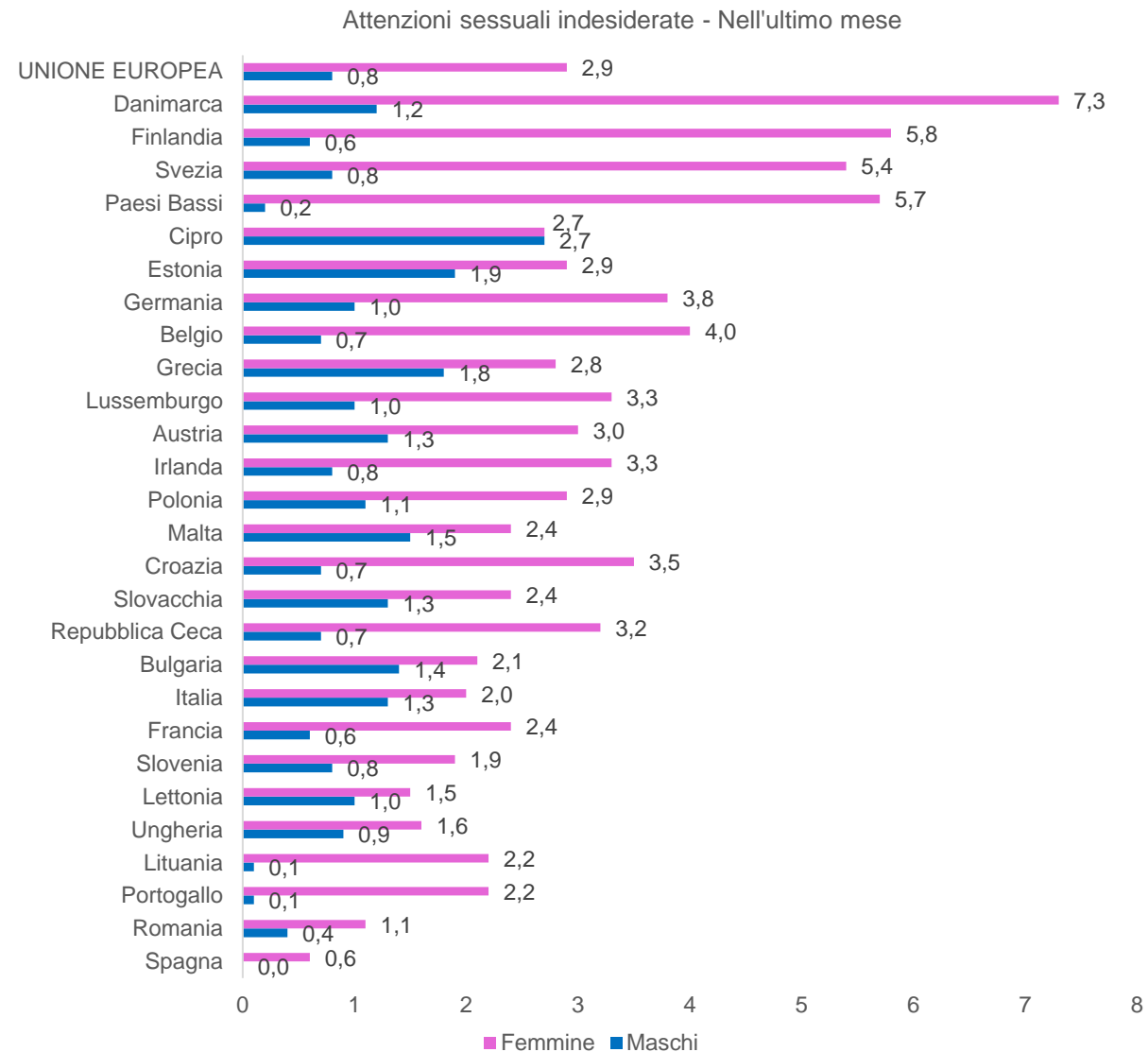
- miglioramenti legislativi
- strumenti organizzativi, formazione e comunicazione interna
- educazione e sensibilizzazione pubblica

Dati secondari: molestie nel mondo

Occupate/i (15 anni+) che *nel Mondo* dichiarano di aver subito, durante il lavoro, *violenza sessuale e/o molestie*, negli ultimi 5 anni oppure prima, per Regione e sesso della vittima - % Anno 2021

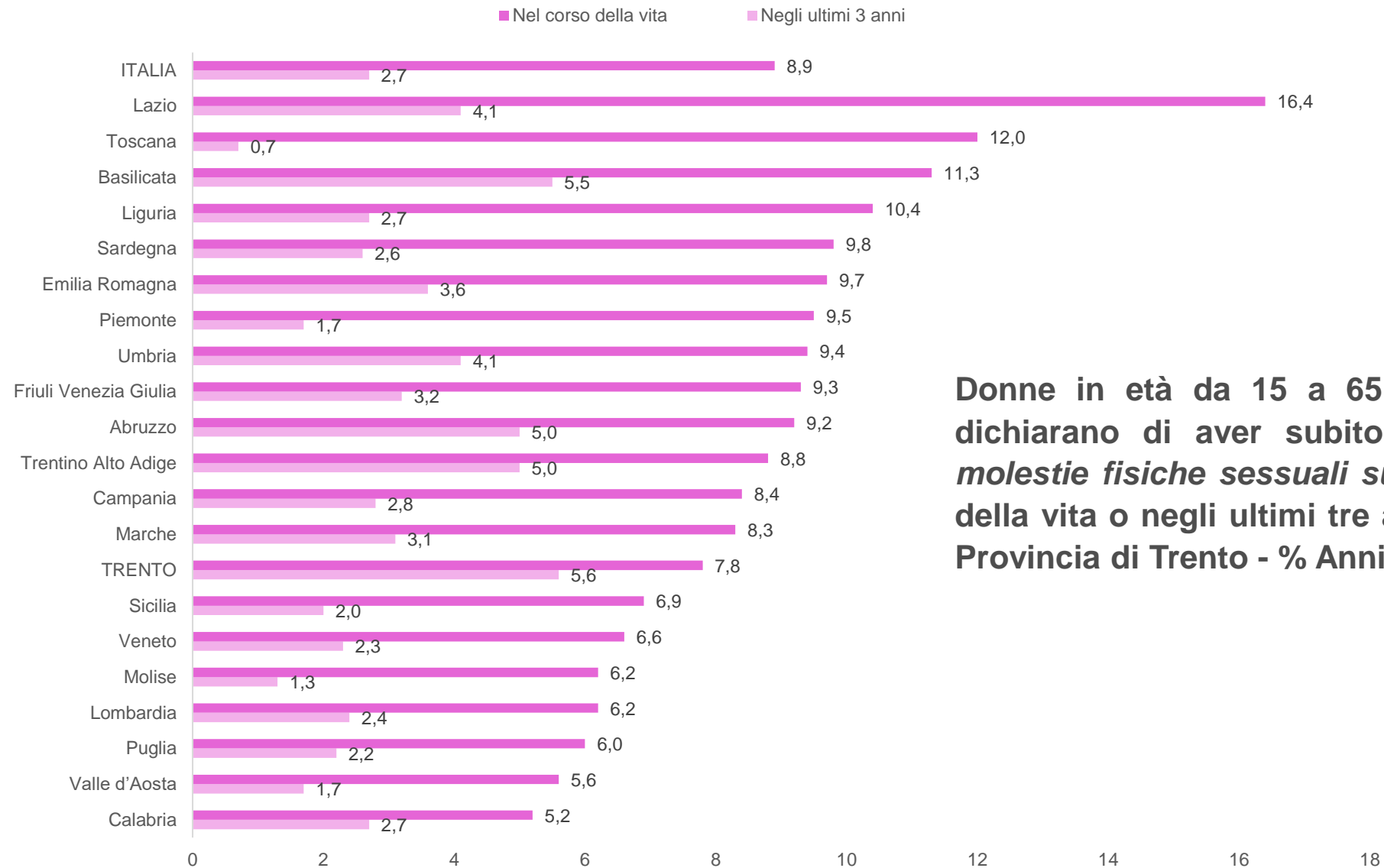


Dati secondari: molestie in Europa



Lavoratrici e lavoratori (16 anni+) che *in Europa* dichiarano di essere state/i oggetto, nello svolgimento del proprio lavoro, di *attenzioni sessuali indesiderate*, nell'ultimo mese, per Paese e sesso della vittima - % Anno 2021

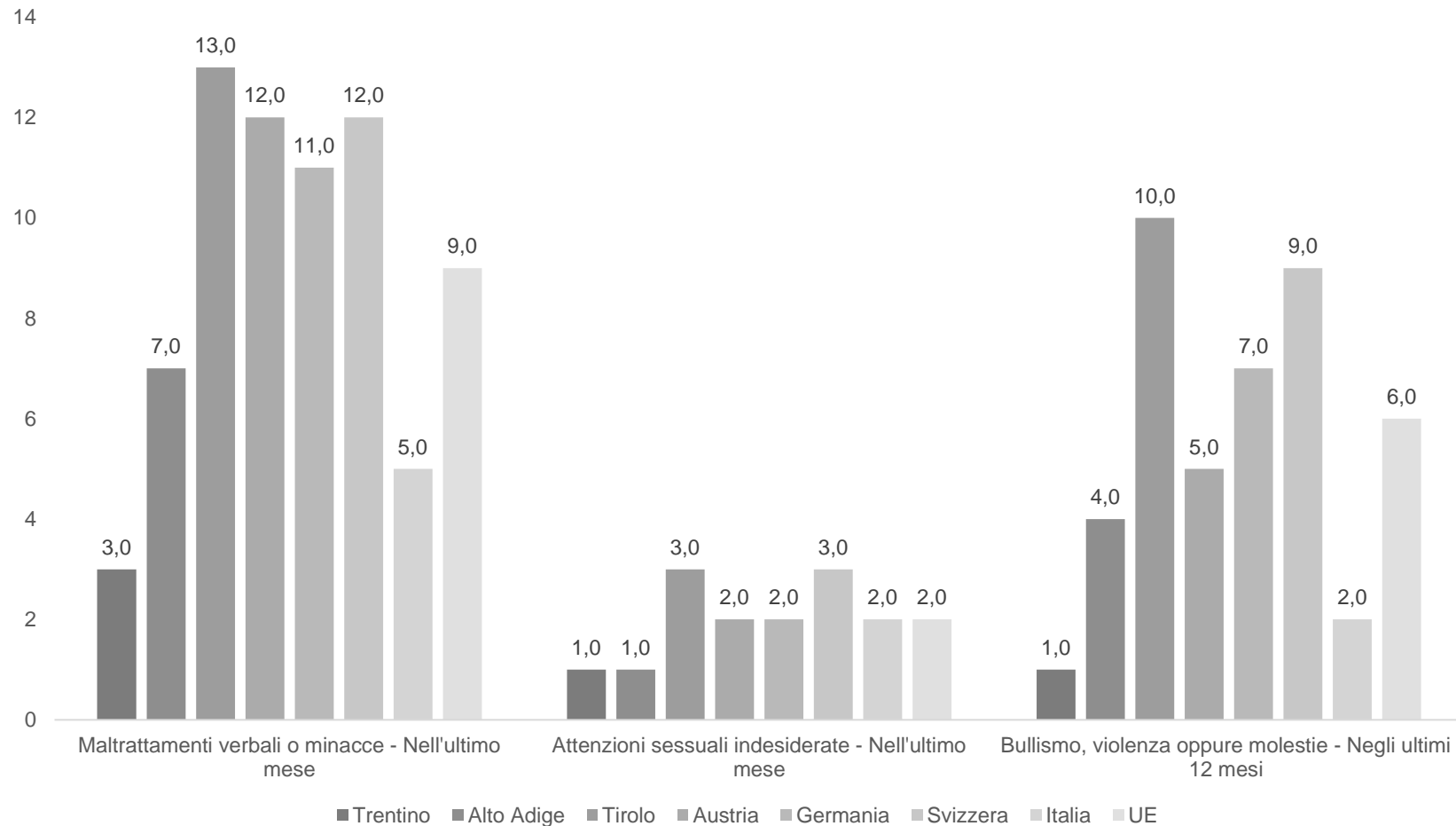
Dati secondari: molestie in Italia



Donne in età da 15 a 65 anni che *in Italia* dichiarano di aver subito *ricatti sessuali o molestie fisiche sessuali sul lavoro*, nel corso della vita o negli ultimi tre anni, per Regione e Provincia di Trento - % Anni 2015-16

Dati secondari: molestie in Euregio

Lavoratrici e lavoratori che hanno subito comportamenti molesti sul posto di lavoro, nell'ultimo mese o negli ultimi 12 mesi, per Area Euregio, Italia, altri Paesi e UE - % Anno 2021



Analisi dei dati raccolti

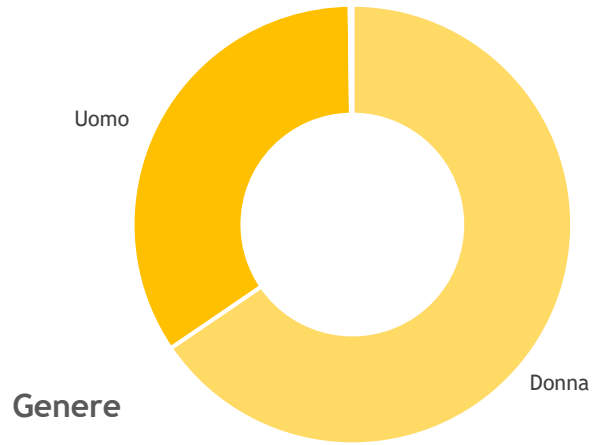
- **Il campione**
- **Ambienti tossici**
- **Persone a rischio**
- **Molestie e malessere**
- **Strategie anti-molestie**

Il campione: i dati raccolti rispetto all'universo

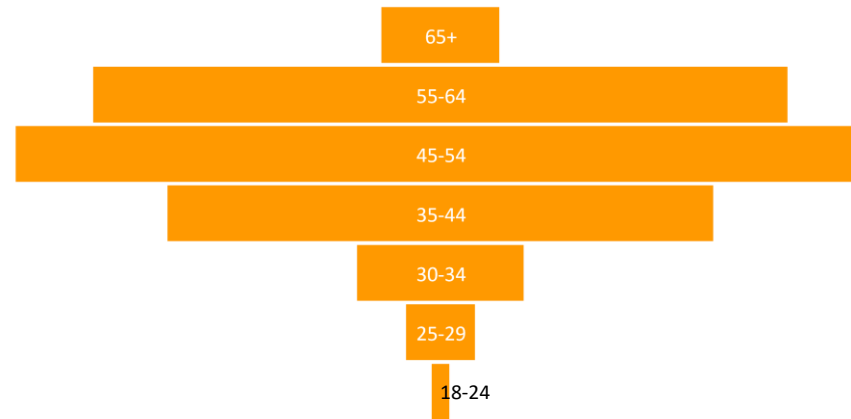
Iscritte/i a CGIL Trentino alla data della rilevazione	33.673
Persone contattabili via posta elettronica che hanno ricevuto il link tramite E-mail (1 primo invio + due solleciti a tutte)	14.524
Persone contattabili via cellulare che hanno ricevuto il link tramite SMS (1 primo invio + solleciti mirati alle categorie sottorappresentate: 2 solleciti a FILLEA, 1 sollecito a FLAI e FILCAMS)	4.618
Totale persone contattate	19.142
Persone che hanno aperto il questionario	4.395
Totale questionari compilati e utilizzabili (N VALIDI)	3.025
Tasso di risposta (questionari compilati e utilizzabili su persone contattate)	15,8%
Totale intervistate/i attualmente iscritte/i a CGIL Trentino	2.887
% intervistate/i attualmente iscritte/i sulle/i iscritte/i totali	8,6%

Il campione: dati socio-anagrafici

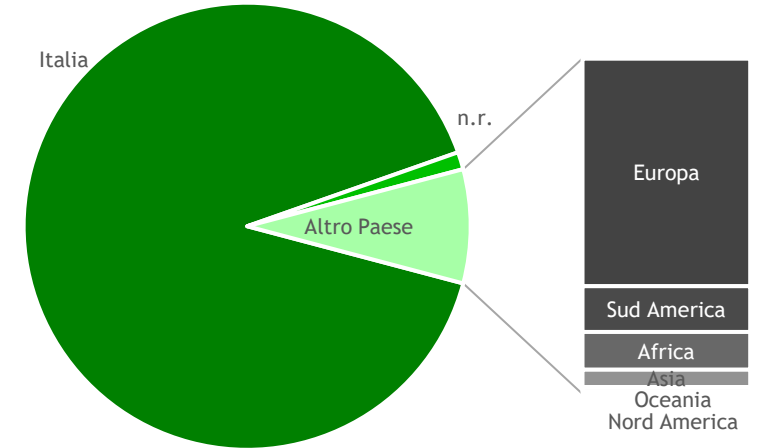
Persona non binaria, queer, gender fluid, altro



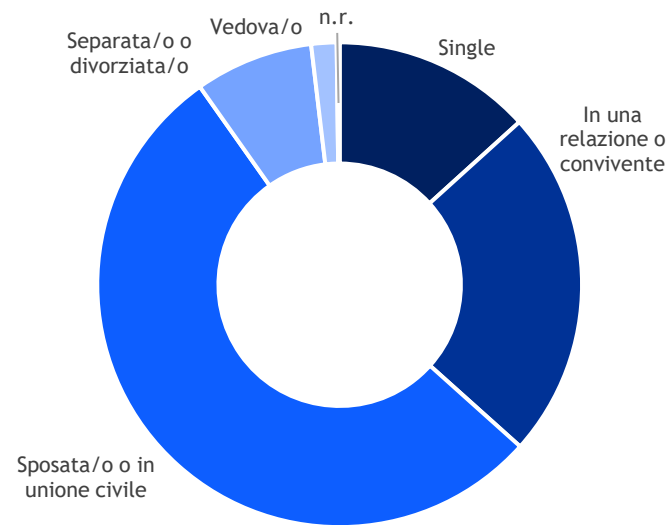
Età



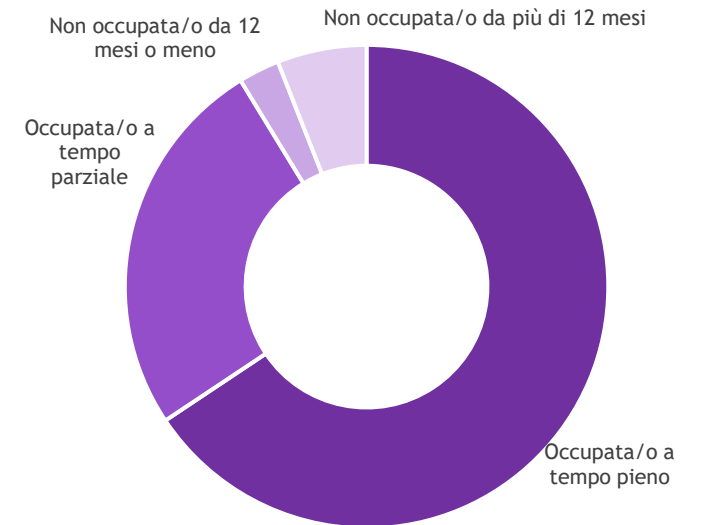
Paese di nascita



Livello di istruzione

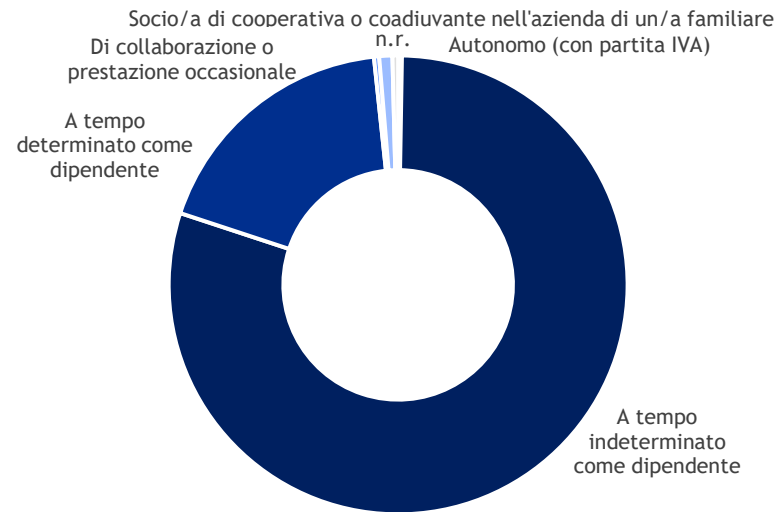


Relazione sentimentale

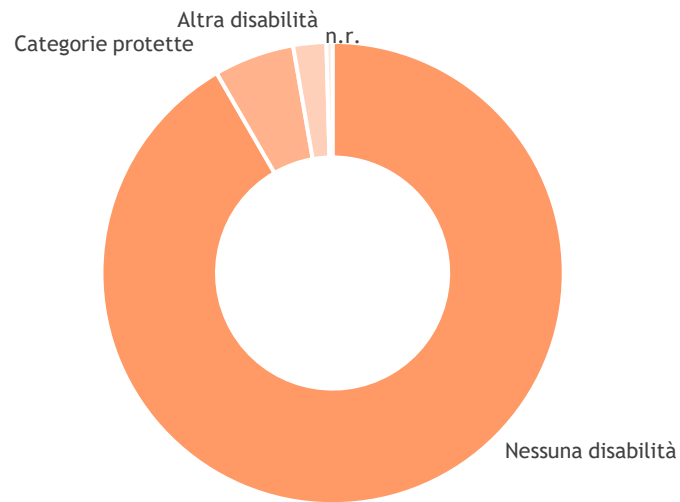


Condizione professionale

Il campione: condizioni di lavoro

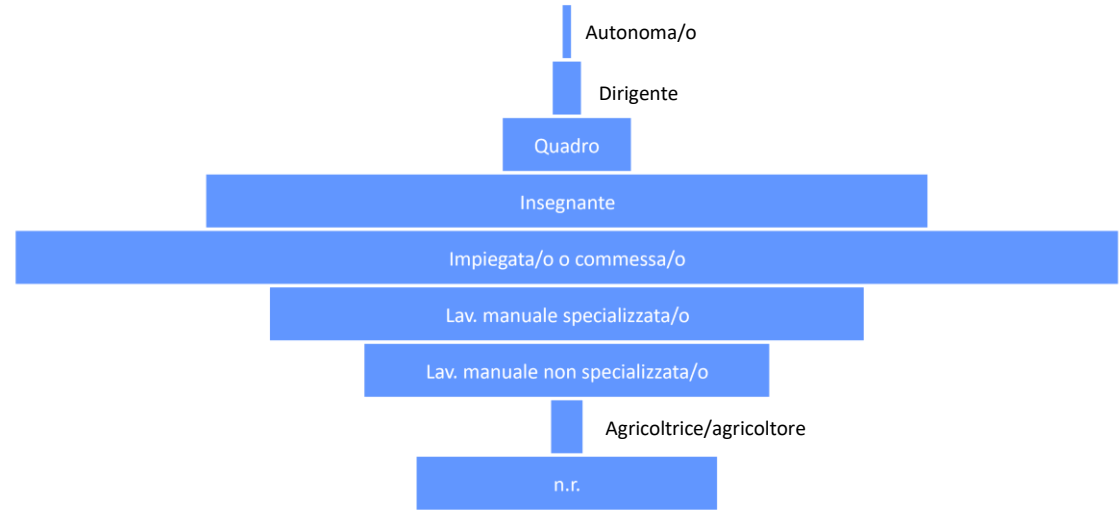


Tipo di contratto di lavoro

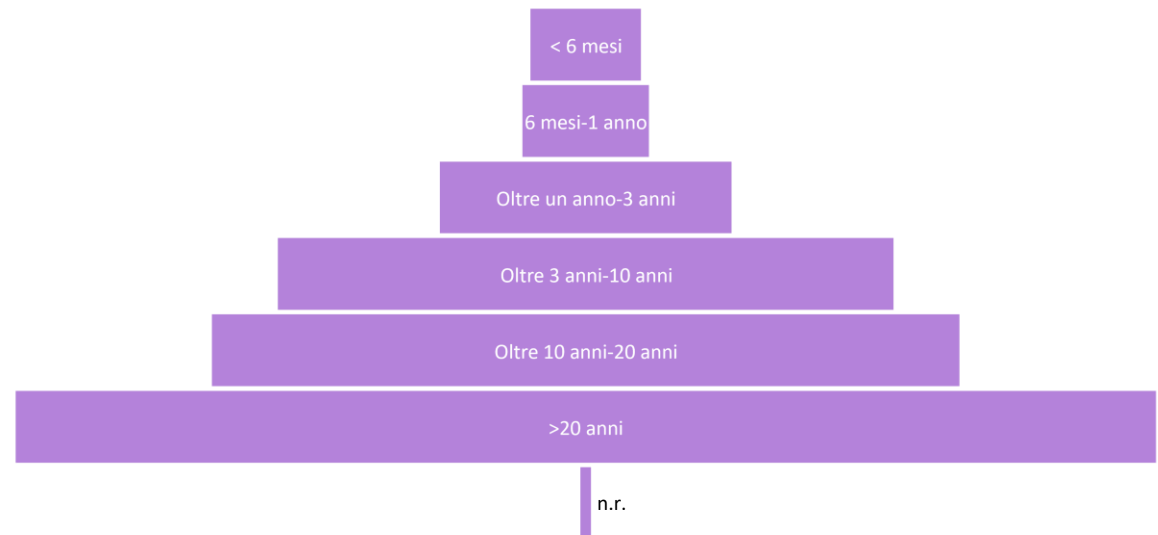


Appartenenza a categorie protette

Livello professionale



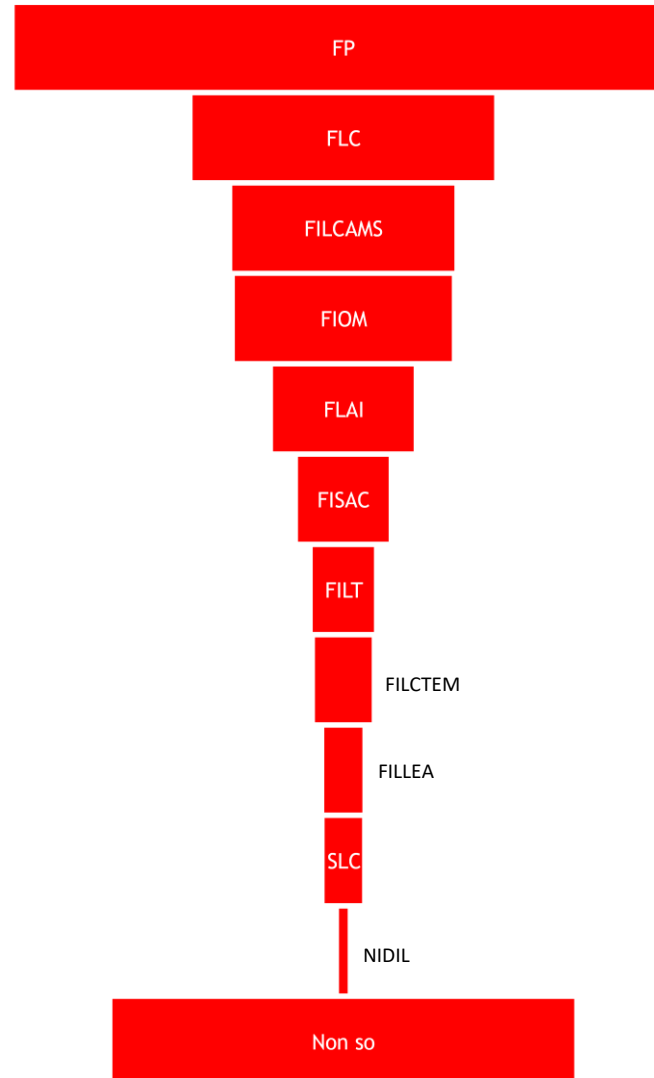
Anzianità di servizio



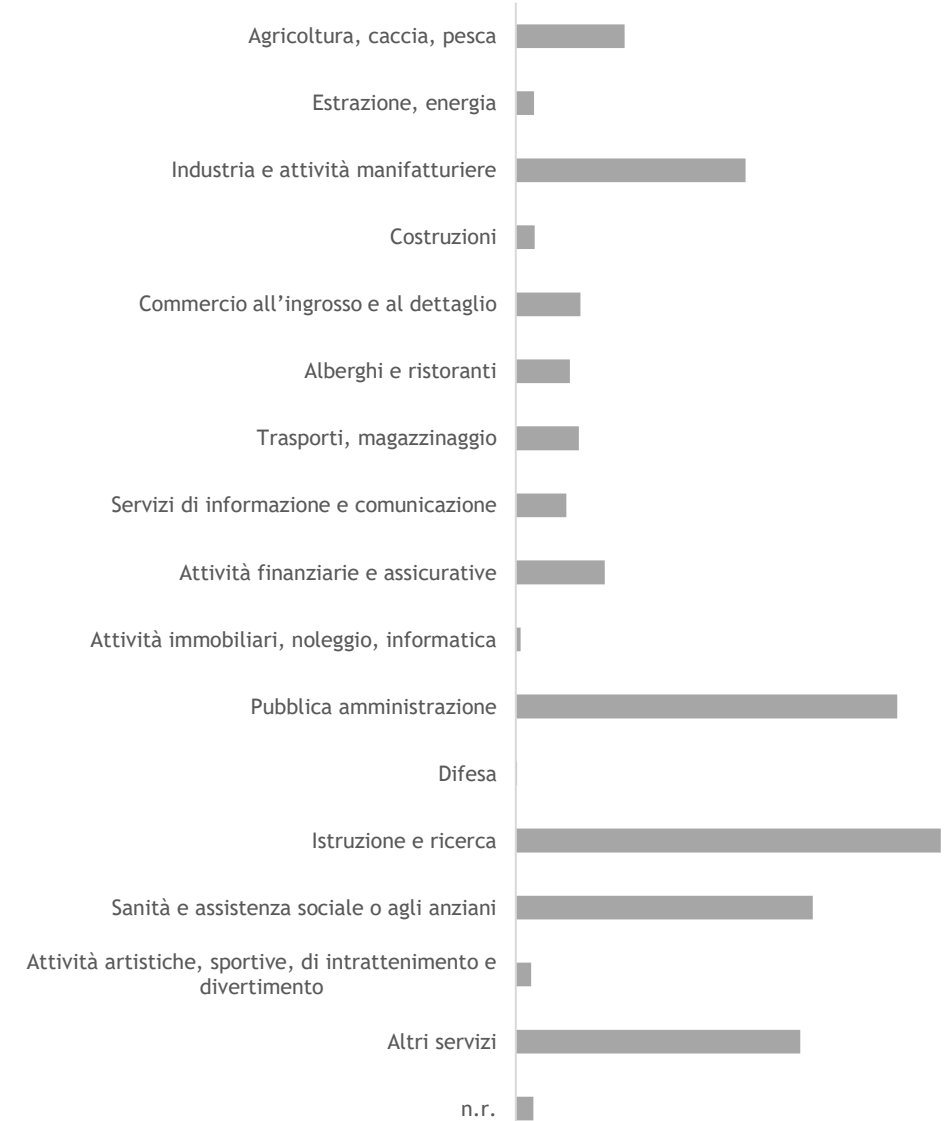
Il campione: sindacato e settore



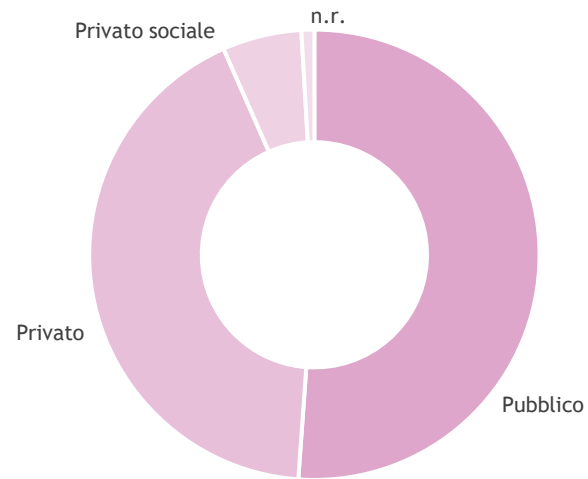
Categoria sindacale



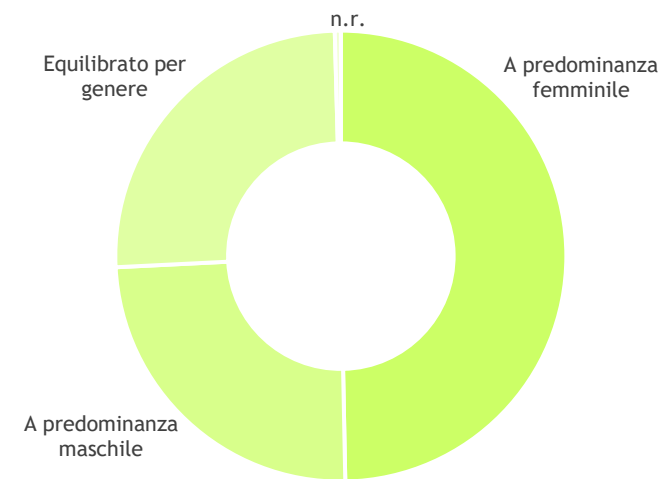
Settore economico



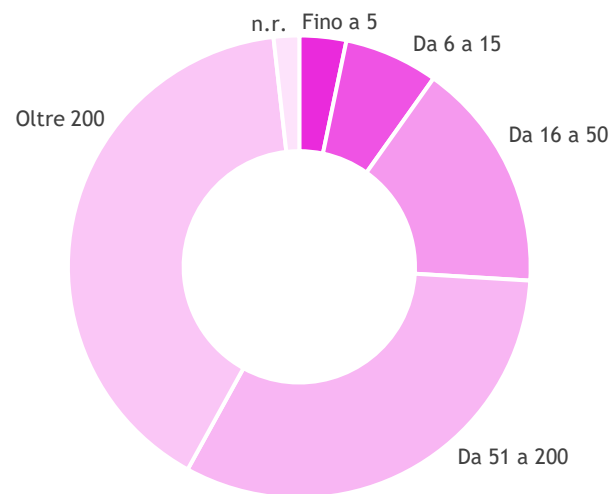
Il campione: caratteristiche dei luoghi di lavoro



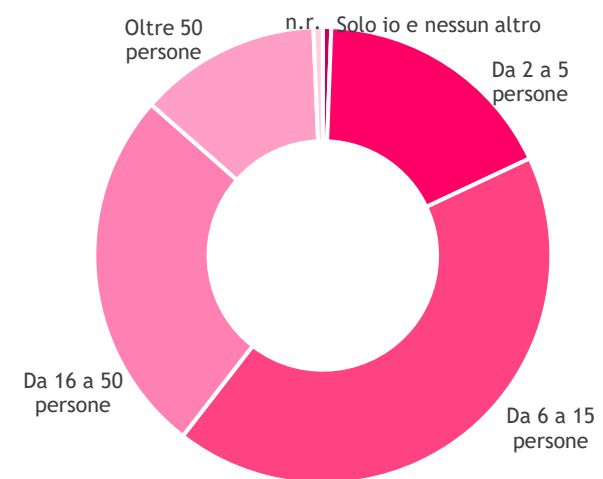
Natura del settore



Ambiente di lavoro



Dipendenti organizzazione



Numero relazioni giornaliere

Ambienti tossici: mobbing

Nelle ultime settimane di lavoro, con quale frequenza ha/aveva subito i seguenti comportamenti? (%; N=3.025)

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso	n.r.	Totale
Le sono state nascoste informazioni che influenzano la sua prestazione lavorativa	46,8	21,5	23,2	7,1	1,4	100
Sono state diffuse chiacchiere offensive nei suoi riguardi	54,3	18,0	16,7	7,0	4,0	100
È stata/o ignorata/o, esclusa/o o emarginata/o	55,3	20,8	16,6	6,1	1,2	100
Hanno criticato pesantemente il suo lavoro ed il suo impegno	59,5	19,0	16,0	4,4	1,1	100
Hanno alzato la voce nei suoi confronti o è stata/o bersaglio di attacchi istintivi di rabbia	62,1	19,2	14,6	3,2	0,9	100
Le sono stati fatti scherzi spiacevoli	83,8	8,2	5,1	1,2	1,7	100

Ambienti tossici: molestie osservate

Nel suo luogo di lavoro attuale o nel suo ultimo lavoro, è/era venuta a conoscenza di molestie subite da altre/i?, per genere (%; N. Altro genere=6)

	Donne	Uomini	Totale
<i>Possibili più risposte</i>			
Sì, ne sono/ero stata/o testimone	2,1	1,9	2,0
Sì, mi è/era stato riferito dalla persona molestata	5,6	3,7	4,9
Sì, mi è/era stato riferito da una persona nell'azienda o organizzazione	3,4	4,0	3,6
Sì, l'ho/avevo saputo da altre persone o altre fonti	6,5	8,1	7,0
<i>Risposta esclusiva</i>			
No, non ne sono/ero venuta/o a conoscenza	75,8	74,8	75,4
Sì, ne è/era venuta/o a conoscenza (in almeno una delle 4 modalità)	15,5	16,7	16,0
Non risponde	8,7	8,5	8,6
Totale	100	100	100
N	1.981	1.038	3.025

Ambienti tossici: molestie vissute nella vita lavorativa

Nel corso della sua intera vita lavorativa, con quale frequenza le è capitato di subire... (%; N=3.025)

	Mai	Una o due volte	Più spesso	n.r.	Totale
Linguaggio sessista					
Racconti o barzellette sessiste e sgradite o commenti offensivi sulle donne o sugli uomini	39,3	30,5	25,6	4,6	100
Molestie di genere					
Esibizione di foto, immagini o regali dal contenuto esplicitamente sessuale che l'hanno messa a disagio	79,3	12,8	3,2	4,7	100
Telefonate o messaggi sgraditi, individuali o di gruppo, con riferimenti sessuali impliciti o espliciti	83,2	9,7	2,6	4,5	100
Commenti ripetuti sull'aspetto fisico o sull'abbigliamento che l'hanno fatta sentire a disagio	63,7	22,8	8,9	4,6	100
Gesti o posture provocatorie a sfondo sessuale o esibizione di parti intime per lei sgraditi	85,8	8,0	1,6	4,6	100
Attenzioni sessuali indesiderate					
Sguardi inopportuni e maliziosi o rivolti insistentemente a parti del corpo	71,3	18,0	5,9	4,8	100
Proposte di incontro inopportune o inviti insistenti anche se più volte rifiutati in passato	79,7	12,9	2,7	4,7	100
Vicinanza fisica invadente e fastidiosa	70,4	20,2	4,6	4,8	100
Contatti fisici che creano disagio, palpeggiamenti o baci senza consenso	84,8	9,3	1,3	4,6	100
Coercizione sessuale					
Richieste, anche implicite, di favori sessuali in cambio dell'assunzione al lavoro	93,4	1,8	0,1	4,7	100
Proposte, anche implicite, di trattamenti migliori o ricompense nel lavoro in cambio di favori sessuali	92,7	2,4	0,3	4,7	100
Minacce, anche implicite, di trattamenti peggiori o ritorsioni nel lavoro per il rifiuto di favori sessuali	93,5	1,5	0,3	4,7	100
Licenziamento o peggioramento delle condizioni di lavoro per il rifiuto di favori sessuali	94,2	1,0	0,1	4,7	100
Violenza sessuale					
Atti o rapporti sessuali contro la sua volontà	93,5	0,9	0,2	5,4	100

Ambienti tossici: molestie vissute negli ultimi 12 mesi

Questo episodio, o questi episodi, sono accaduti in questi ultimi 12 mesi? (%; N=3.025)

	Mai	Più di 12 mesi fa	Negli ultimi 12 mesi	n.r.	Totale
Linguaggio sessista					
Racconti o barzellette sessiste e sgradite o commenti offensivi sulle donne o sugli uomini	39,3	34,7	18,7	7,3	100
Molestie di genere					
Esibizione di foto, immagini o regali dal contenuto esplicitamente sessuale che l'hanno messa a disagio	79,3	11,4	3,9	5,4	100
Telefonate o messaggi sgraditi, individuali o di gruppo, con riferimenti sessuali impliciti o espliciti	83,2	8,3	3,4	5,1	100
Commenti ripetuti sull'aspetto fisico o sull'abbigliamento che l'hanno fatta sentire a disagio	63,7	19,0	11,7	5,6	100
Gesti o posture provocatorie a sfondo sessuale o esibizione di parti intime per lei sgraditi	85,8	7,2	2,1	4,9	100
Attenzioni sessuali indesiderate					
Sguardi inopportuni e maliziosi o rivolti insistentemente a parti del corpo	71,3	16,3	6,8	5,6	100
Proposte di incontro inopportune o inviti insistenti anche se più volte rifiutati in passato	79,7	11,8	3,3	5,2	100
Vicinanza fisica invadente e fastidiosa	70,4	17,5	6,3	5,8	100
Contatti fisici che creano disagio, palpeggiamenti o baci senza consenso	84,8	7,8	2,4	5,0	100
Coercizione sessuale					
Richieste, anche implicite, di favori sessuali in cambio dell'assunzione al lavoro	93,4	1,4	0,4	4,8	100
Proposte, anche implicite, di trattamenti migliori o ricompense nel lavoro in cambio di favori sessuali	92,7	2,1	0,5	4,7	100
Minacce, anche implicite, di trattamenti peggiori o ritorsioni nel lavoro per il rifiuto di favori sessuali	93,5	1,2	0,6	4,7	100
Licenziamento o peggioramento delle condizioni di lavoro per il rifiuto di favori sessuali	94,2	0,9	0,2	4,7	100
Violenza sessuale					
Atti o rapporti sessuali contro la sua volontà	93,5	0,7	0,3	5,5	100

Ambienti tossici: *i commenti*

“La violenza non è solo sessuale, può essere anche psicologica, e questa è anche peggiore, perché non tutelata”

“Le molestie verbali ad esempio ordini espressi in maniera anche volgare oltre che dittatoriale, con organizzata cattiveria per fare sentire la persona in stato di inferiorità e in imbarazzo”

“Cattivi comportamenti derivati dall’abitudine di rivolgersi senza altrui rispetto, bestemmie, tono di voce alto e nervoso, irritabilità rendono un ambiente di lavoro invivibile”

“A volte ciò che può sembrare qualcosa di innocente o anche scherzo e per alcuni normalità, ferisce e mette a disagio”

“Commenti sessisti e battute infelici sono all’ordine del giorno in quasi tutti i posti di lavoro che ho frequentato”

“Pur comportandosi bene, lavorando e vestendosi a modo, le molestie si ricevono lo stesso. Spesso non è colpa della persona che le riceve ma dal fatto che tutti vedono e non fanno nulla”

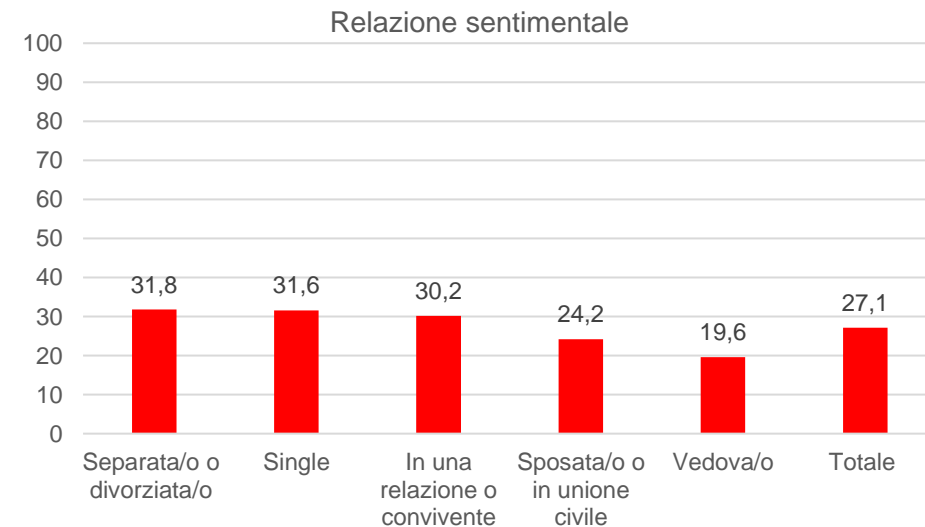
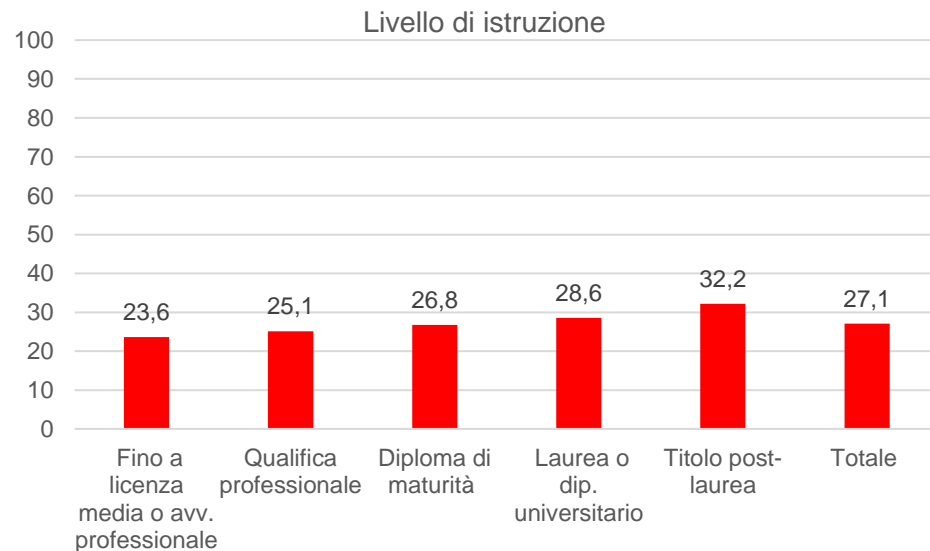
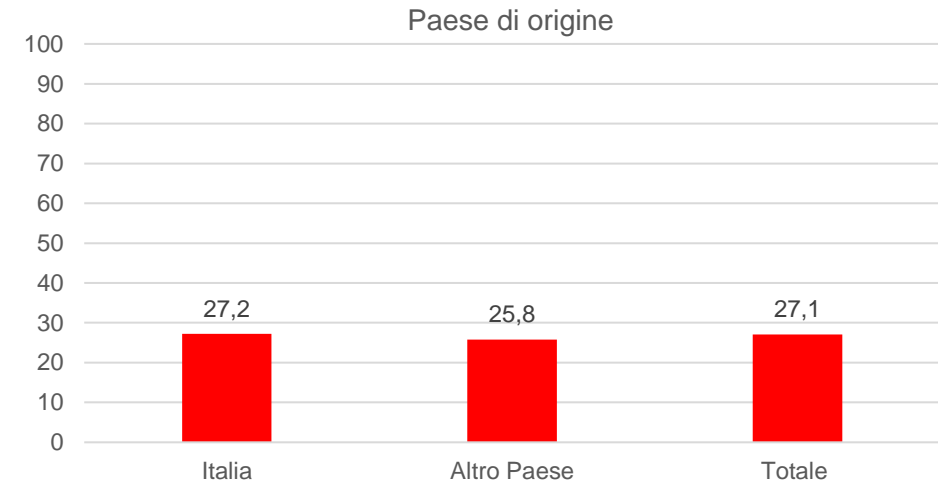
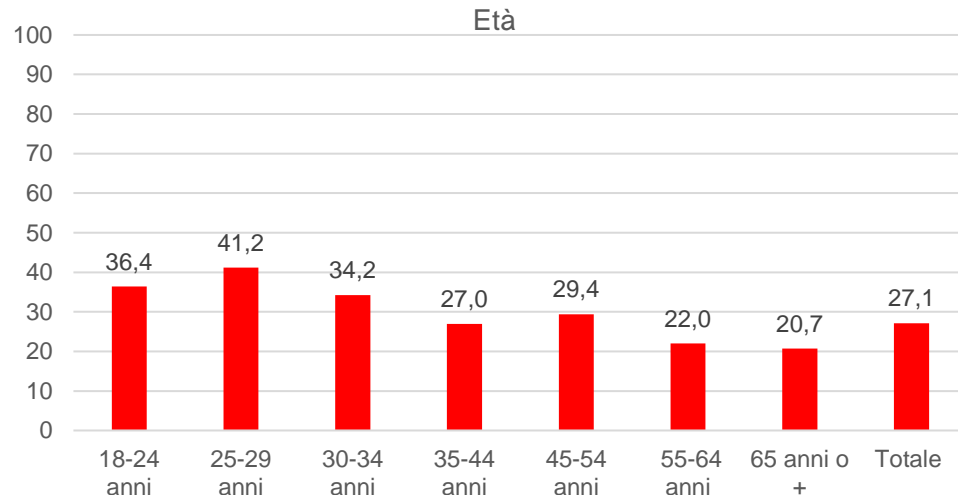
Persone a rischio: le donne

Nel corso della sua intera vita lavorativa, con quale frequenza le è capitato di subire..., per genere (% Risposte Una o due volte o Più spesso; N. Altro genere=6)

	Donne	Uomini	Totale
Linguaggio sessista			
Racconti o barzellette sessiste e sgradite o commenti offensivi sulle donne o sugli uomini	59,3	49,7	56,1
Molestie di genere			
Esibizione di foto, immagini o regali dal contenuto esplicitamente sessuale che l'hanno messa a disagio	16,3	15,5	16,0
Telefonate o messaggi sgraditi, individuali o di gruppo, con riferimenti sessuali impliciti o espliciti	14,1	8,7	12,3
Commenti ripetuti sull'aspetto fisico o sull'abbigliamento che l'hanno fatta sentire a disagio	37,8	20,0	31,7
Gesti o posture provocatorie a sfondo sessuale o esibizione di parti intime per lei sgraditi	11,4	6,1	9,6
Attenzioni sessuali indesiderate			
Sguardi inopportuni e maliziosi o rivolti insistentemente a parti del corpo	32,3	7,8	23,9
Proposte di incontro inopportune o inviti insistenti anche se più volte rifiutati in passato	21,4	4,7	15,6
Vicinanza fisica invadente e fastidiosa	31,3	12,5	24,8
Contatti fisici che creano disagio, palpeggiamenti o baci senza consenso	14,4	3,0	10,6
Coercizione sessuale			
Richieste, anche implicite, di favori sessuali in cambio dell'assunzione al lavoro	2,6	0,6	1,9
Proposte, anche implicite, di trattamenti migliori o ricompense nel lavoro in cambio di favori sessuali	3,6	1,0	2,7
Minacce, anche implicite, di trattamenti peggiori o ritorsioni nel lavoro per il rifiuto di favori sessuali	2,2	1,1	1,8
Licenziamento o peggioramento delle condizioni di lavoro per il rifiuto di favori sessuali	1,5	0,5	1,1
Violenza sessuale			
Atti o rapporti sessuali contro la sua volontà	1,2	1,0	1,1
N	1.981	1.038	3.025

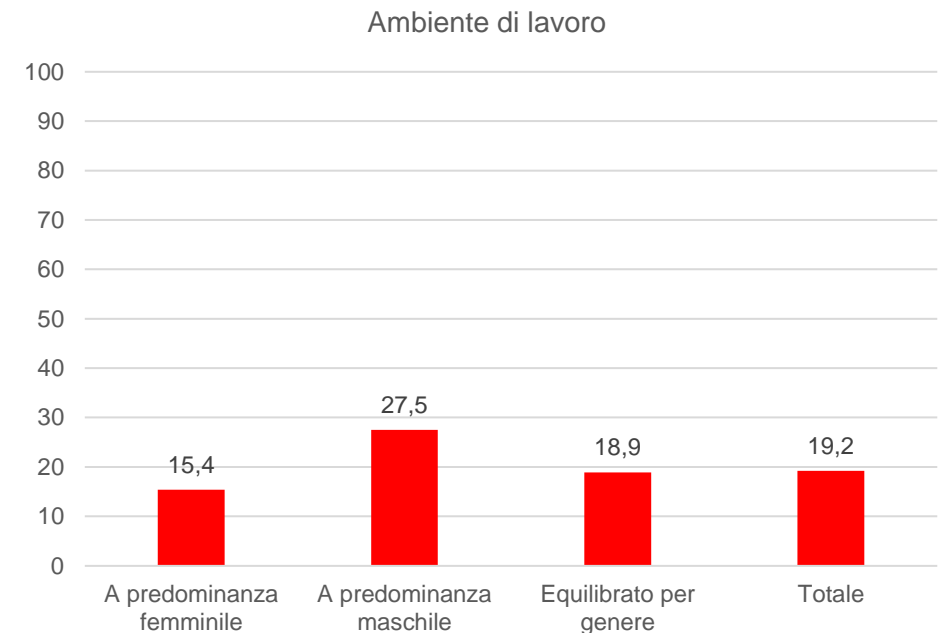
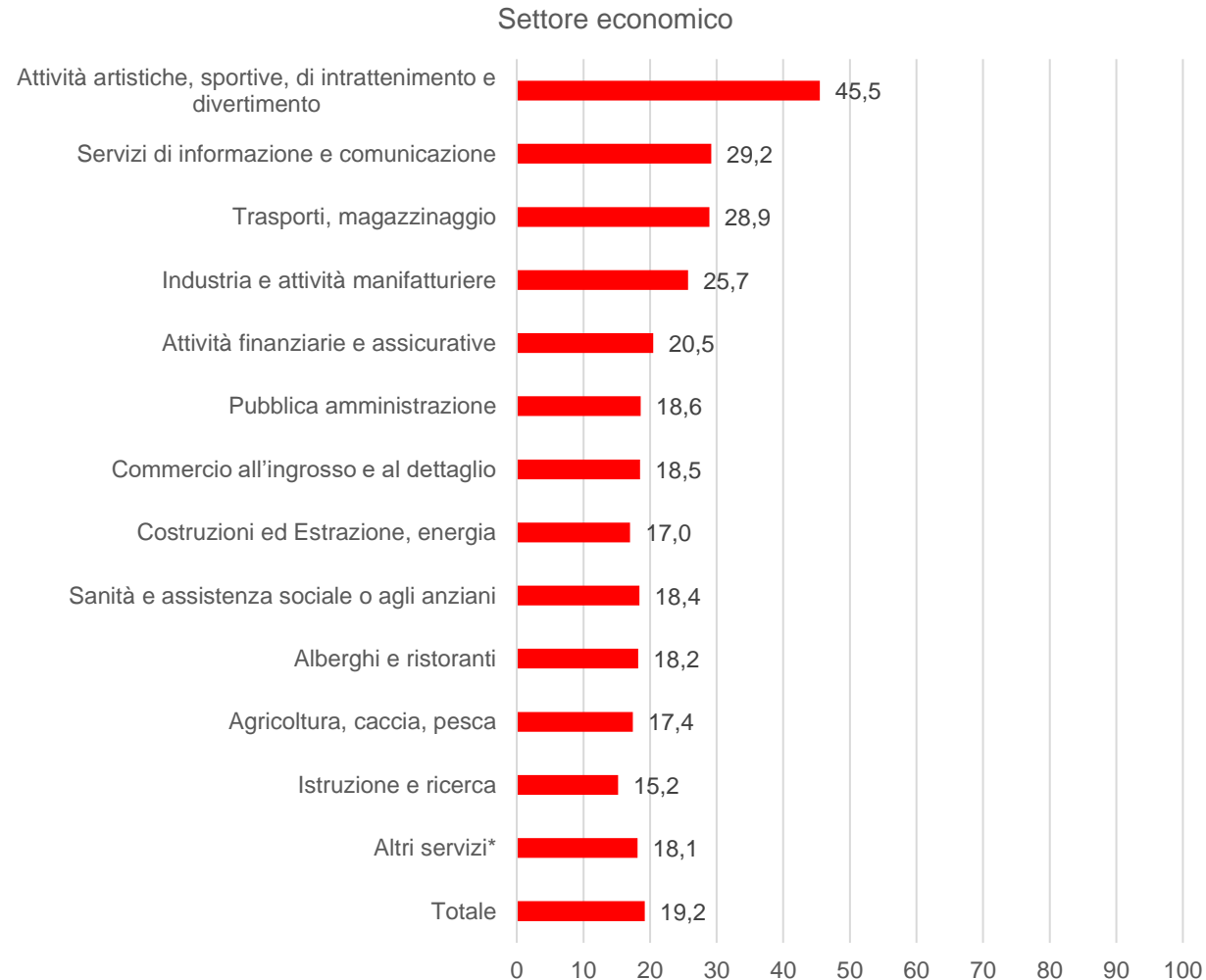
Persone a rischio: altre variabili individuali

Persone molestate negli ultimi 12 mesi, per età, Paese di origine, livello di istruzione, relazione sentimentale (%: N Totale=3.025)



Persone a rischio: ambienti lavorativi

Persone molestate negli ultimi 12 mesi nel proprio lavoro, per settore economico e predominanza di genere nell'ambiente di lavoro (%; N Totale=3.025)



*nel settore Altri Servizi qui sono inclusi attività immobiliari, noleggio, informatica e difesa

Persone a rischio: da chi arrivano le molestie

Le chiediamo ora di fare riferimento al comportamento che l'ha fatta sentire più a disagio: di che sesso era/erano la/e persona/e che l'ha/hanno messo in atto?, per genere (%; Possibili più risposte; N. Altro genere=3)

	Donne	Uomini	Totale
Donna molestante	19,0	26,8	20,8
Uomo molestante	88,1	77,2	85,6
Non so	0,9	3,3	1,6
N	901	272	1.176

Sempre in riferimento al comportamento che l'ha fatta sentire più a disagio: che ruolo aveva/avevano la/e persona/e che l'ha/hanno messo in atto?, per genere (%; Possibili più risposte; N. Altro genere=3)

	Donne	Uomini	Totale
Un/a suo/a superiore o il/la titolare dell'impresa	33,4	26,8	31,9
Un/una collega di lavoro di pari livello	55,9	71,0	59,5
Un/a suo/a subordinato/a	3,4	6,6	4,2
Un/a fornitore/trice o un/a cliente	6,1	3,3	5,4
Un/a utente o un/a paziente	12,5	4,4	10,6
Un/a collaboratore/ collaboratrice esterno/a	5,9	7,4	6,3
N	901	272	1.176

Sempre in riferimento al comportamento che l'ha fatta sentire più a disagio: con quale frequenza è accaduto?, per genere (%; Possibili più risposte; N. Altro genere=3)

	Donne	Uomini	Totale
Una volta	25,8	26,1	25,8
Alcune volte	63,7	62,1	63,3
Molte volte	9,8	9,2	9,7
Non risponde	0,7	2,6	1,2
Totale	100	100	100
N	901	272	1.176

Persone a rischio: *i commenti*

“Le molestie nei luoghi di lavoro sono un grosso problema soprattutto per le giovani donne. La giovane età spesso viene vista come un punto debole di cui approfittarsi ed effettivamente, nella mia esperienza, è stato davvero un punto debole”

“Voglio solo dire che a me è successo che ero poco più di 18enne. Giovane e facilmente influenzabile. Ho preso coscienza di ciò che questa persona mi ha fatto solo quando sono uscita da quell'ambiente malsano”

“Vorrei sottolineare che le mie esperienze negative si collocano temporalmente all'inizio della mia carriera lavorativa (quando ero giovane e più insicura) e sono state attuate da colleghi sopra di me”

“Spesso ci si trova a stare zitti per necessità esterne (problemi economici, perdita del lavoro, ecc.) ma anche perché dall'altra parte ci sono intoccabili”

“In un lavoro passato per me segnalare dei fatti accaduti (attenzioni spiacevoli nei miei confronti da parte di un collega) ha significato non essere più assunta alla fine del contratto a tempo determinato”

Molestie e malessere: condizione lavorativa e psicologica

Complessivamente, quanto è/era soddisfatta/o delle sue condizioni di lavoro?, per genere (%; N. Altro genere=6)

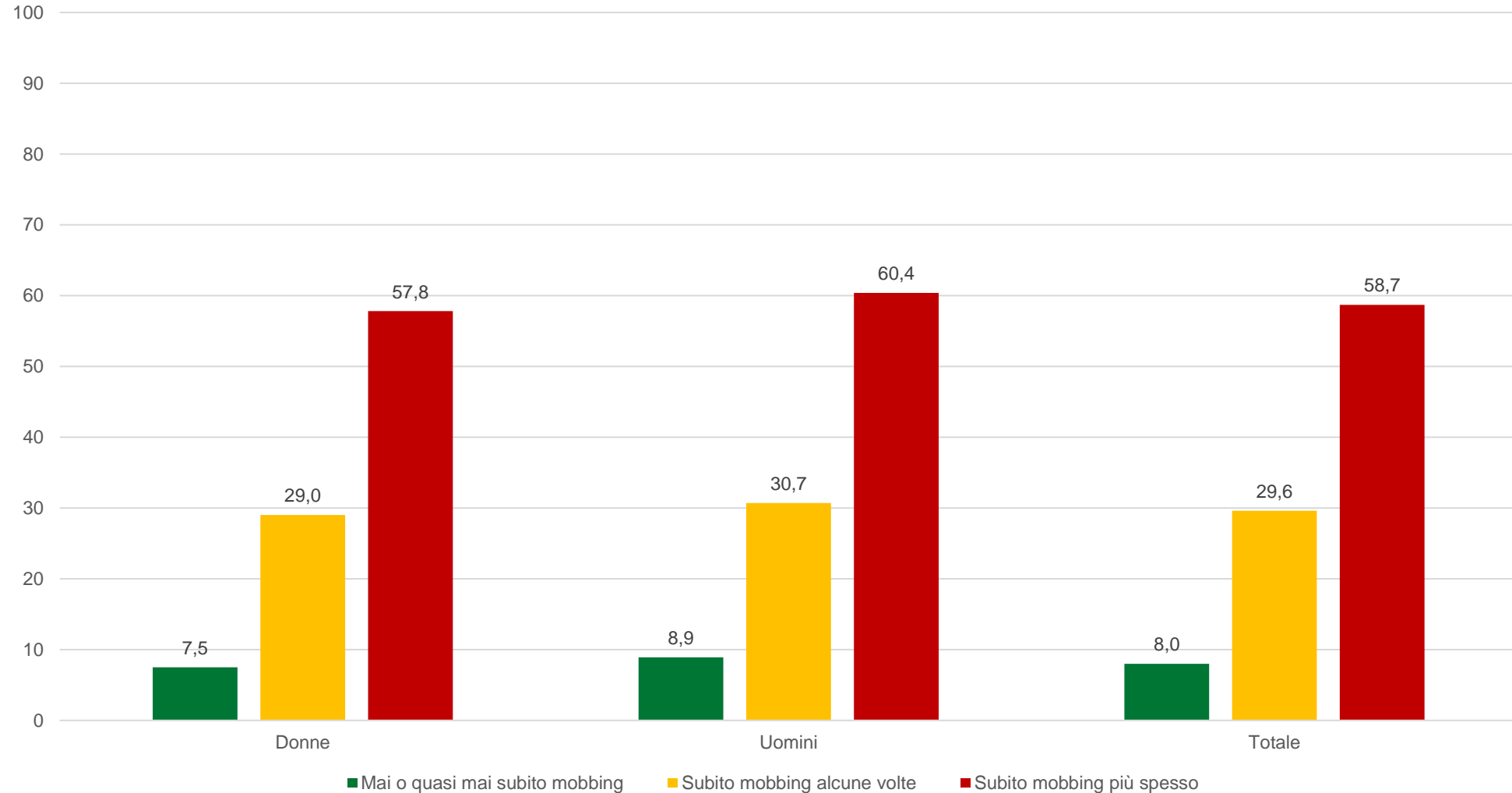
	Donne	Uomini	Totale
Molto soddisfatta/o	13,9	17,0	14,9
Abbastanza soddisfatta/o	61,9	57,7	60,5
Poco soddisfatta/o	19,3	19,1	19,3
Per nulla soddisfatta/o	4,5	5,6	4,9
Non risponde	0,4	0,8	0,5
Totale	100	100	100
N	1.981	1.038	3.025

Le domande che seguono fanno riferimento a come Lei si è sentita/o in queste ultime settimane, non necessariamente in relazione al lavoro, per genere (% Risposte *Spesso*; N. Altro genere=6)

	Donne	Uomini	Totale
Ha svolto volentieri le sue attività quotidiane?	68,4	66,9	67,9
Ha avuto difficoltà a dormire per delle preoccupazioni?	15,6	11,9	14,3
Si è sentita/o particolarmente sotto stress?	29,3	18,8	25,7
Si è sentita/o infelice o depressa/o?	13,7	9,7	12,3
Ha avuto crisi di ansia o attacchi di panico?	5,7	3,2	4,8
Ha avuto disturbi del comportamento alimentare (periodi prolungati di digiuno, abbuffate frequenti...)?	5,9	3,3	5,0
N	1.981	1.038	3.025

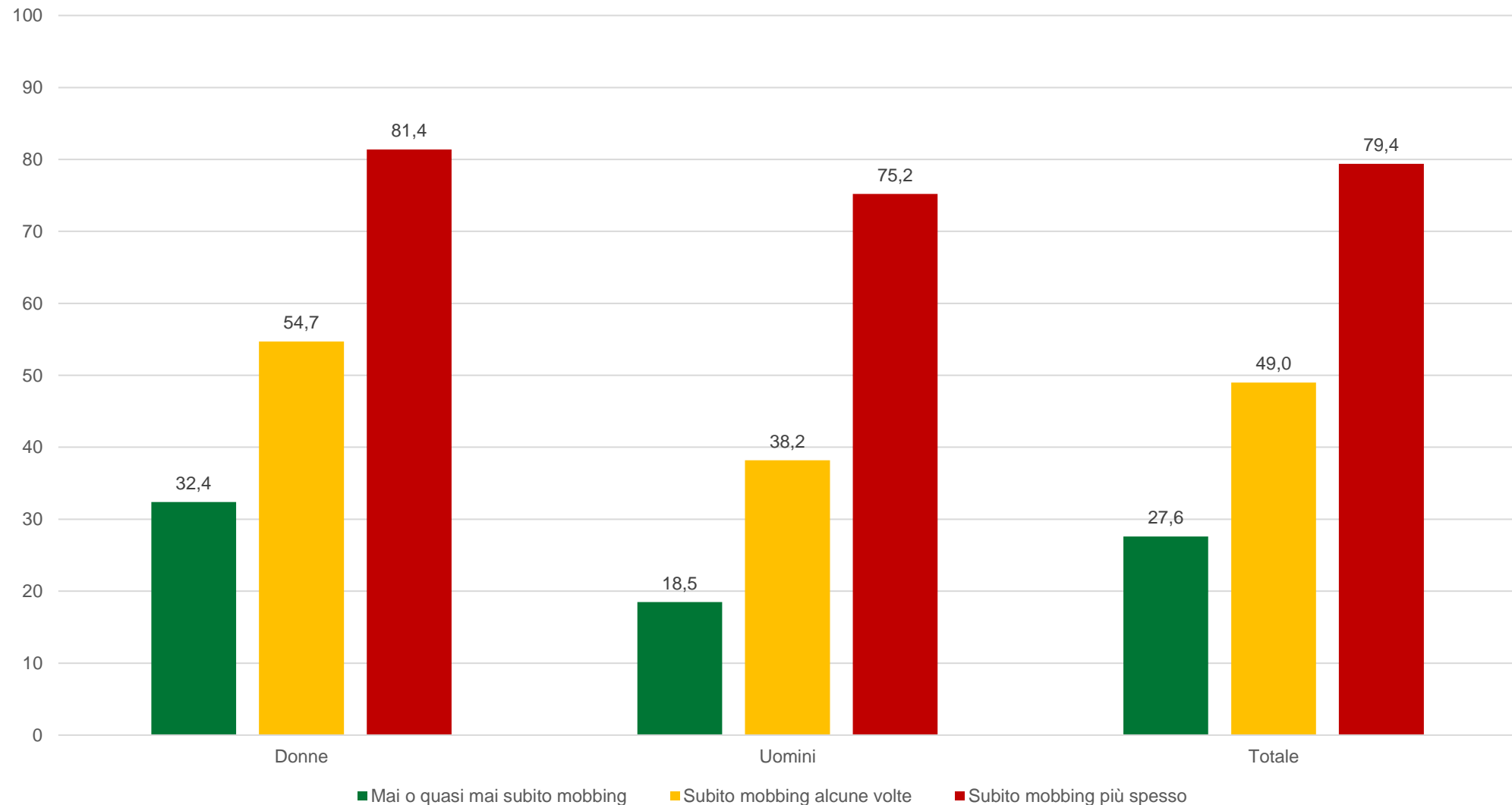
Molestie e malessere: mobbing e insoddisfazione lavorativa

Insoddisfazione lavorativa rilevata tra le persone che hanno subito mobbing spesso, alcune volte oppure no, per genere (% Poco o per nulla soddisfatta; ND=1.966; NU=1.023; NT=2.995)



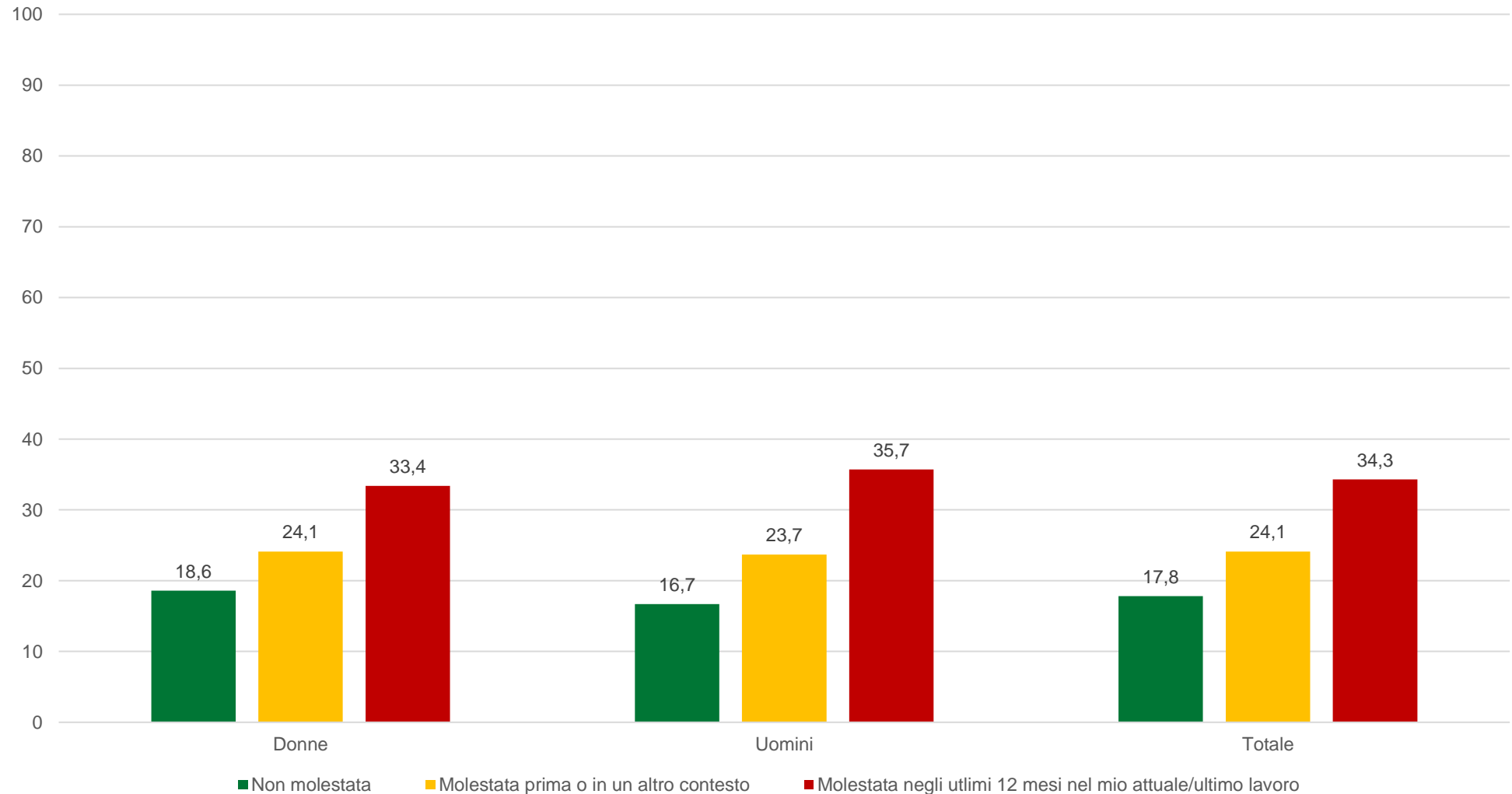
Molestie e malessere: mobbing e disagio psicologico

Malessere psicologico rilevato tra le persone che hanno subito mobbing spesso, alcune volte, oppure no, per genere (%; Indice di malessere su 6 item; ND=1.943; NU=1.015; NT=2.964)



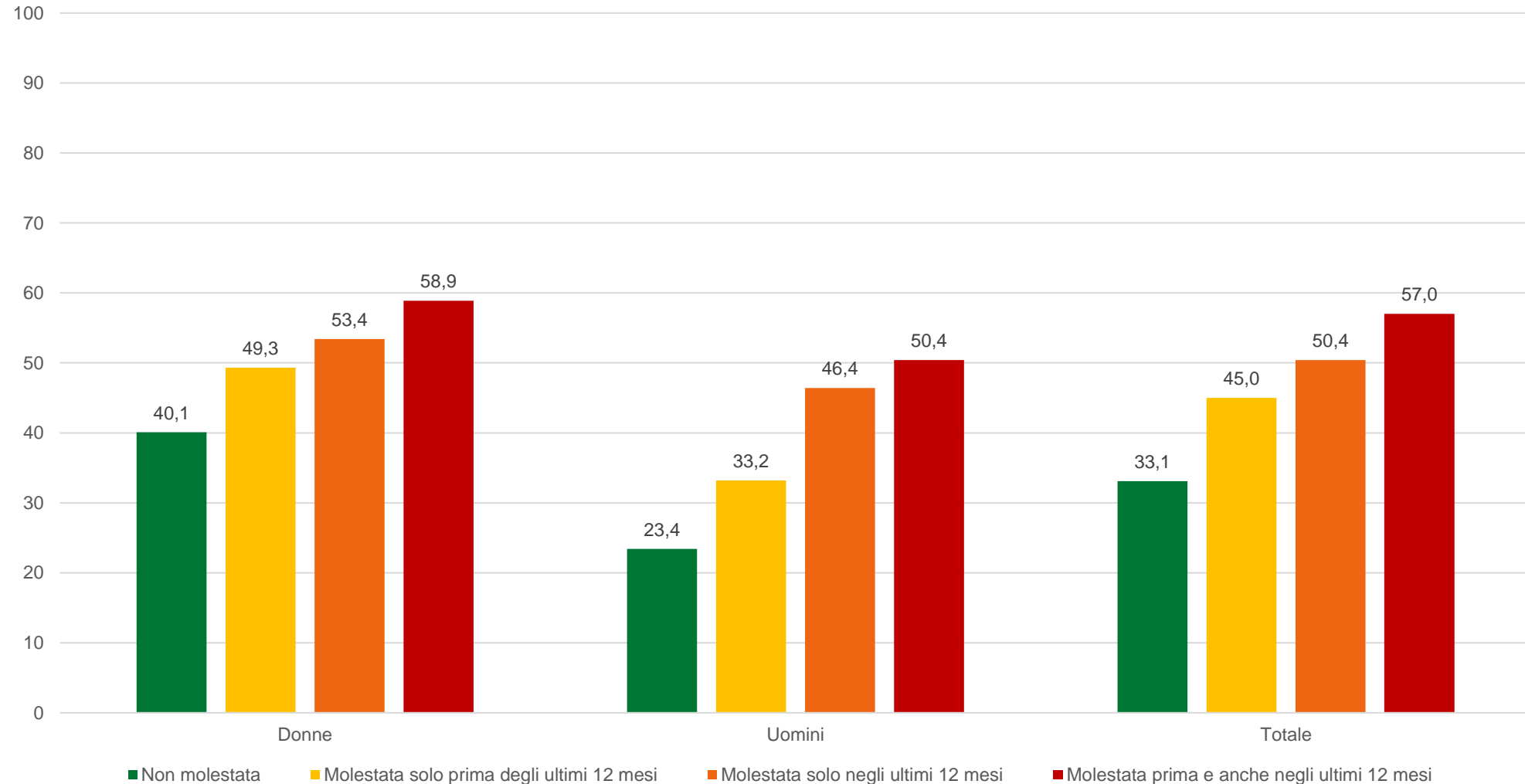
Molestie e malessere: insoddisfazione lavorativa

Insoddisfazione lavorativa rilevata tra le persone molestate negli ultimi 12 mesi nel proprio lavoro, in altro contesto oppure no, per genere (% Poco o per nulla soddisfatta; ND=1.844; NU=939; NT=2.789)



Molestie e malessere: disagio psicologico

Malessere psicologico rilevato tra le persone molestate prima e anche negli ultimi 12 mesi, solo negli ultimi 12 mesi, solo prima, non molestate, per genere (%; Indice di malessere su 6 item; ND=1.826; NU=935; NT=2.767)



Molestie e malessere: conseguenze percepite

Sempre in riferimento al comportamento che l'ha fatta sentire più a disagio: quello che le è accaduto ha avuto per lei conseguenze negative nei seguenti ambiti? (%; N=1.176)

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	n.r.	Totale
Nel lavoro (diminuzione del rendimento, assenze, peggioramento delle condizioni, isolamento, licenziamento...)	63,3	21,6	9,9	3,2	2,0	100
Nella salute fisica (gastriti, coliti, psoriasi, disturbi del comportamento alimentare, altri disturbi psicosomatici...)	60,2	21,3	11,1	5,4	2,0	100
Nella salute psicologica (ansia, depressione, abbassamento dell'umore, disturbi del sonno, irritabilità...)	45,7	27,8	17,2	7,2	2,1	100
Nei rapporti familiari (tensioni, silenzi, litigi, separazioni...)	66,8	18,4	10,1	2,3	2,4	100
Nelle relazioni sociali (deterioramento dei rapporti con colleghe/i, con amiche/i, con il/la partner...)	54,4	27,6	12,1	3,7	2,2	100
Nello stile di vita (cambiamento delle abitudini in senso peggiorativo, uscire di meno, cattiva alimentazione, fumare...)	65,2	19,3	9,9	3,3	2,3	100

Molestie e malessere: *i commenti*

“Massima attenzione al mobbing, utilizzato in modo scientifico e sistematico dalle aziende. Travestito in mille modi e inascoltato. Lo stesso, causa di rotture familiari e malattie psichiche permanenti”

“Alcune volte non sono esplicite, ma influenzano parecchio le persone. Bastano delle battutine in ambito lavorativo per fare cambiare l’umore nel sapere di dover approcciarsi con la persona in questione”

“Sì... per me è stato devastante... ho lavorato per 18 anni nella stessa azienda e mi sono trovata male. Mi hanno sempre presa in giro anche soprattutto con comportamenti e gesti di offesa fatti da certi operai maschi... psicologicamente devastante...”

“La mia persona è stata vittima di molestie e vessamenti pesanti verbali tant’è che un anno fa mi sono dovuta licenziare dopo 22 anni di lavoro per problemi di salute scaturiti da questi comportamenti fatti dai dirigenti della ditta per qui ho lavorato”

“Fanno male tanto tanto male fisicamente e psicologicamente. Dopo essermi rivolta al sindacato è stato l’inferno, mi sono dovuta dimettere!!!”

Strategie anti-molestie: con chi si parla

Sempre in riferimento al comportamento che l'ha fatta sentire più a disagio: ha parlato con qualcuno dell'accaduto?, per genere (%; N. Altro genere=3)

	Donne	Uomini	Totale
<i>Possibili più risposte</i>			
Un/a collega di lavoro	39,4	39,0	39,3
Il/la responsabile del personale	6,9	3,7	6,1
Il/la titolare dell'impresa o la direzione	4,4	1,8	3,8
Il Sindacato	2,7	4,8	3,1
La/il Consigliera/e di parità o la/il Consigliera/e di fiducia	1,0	0,4	0,9
Un Centro antiviolenza	0,3	0,0	0,3
Le autorità (polizia, carabinieri/i, avvocat/a/o, magistrat/a/o)	1,3	0,7	1,2
Un/a familiare o il/la partner o un/a parente o un/a amico/a	28,5	17,6	26,0
Un/a medico/a o infermiere/a o una/uno psicologa/o	2,8	3,3	3,0
Un/a religioso/a	0,3	0,4	0,3
<i>Risposta esclusiva</i>			
Non ho parlato con nessuno	32,1	43,4	34,6
N	901	272	1.176

Strategie anti-molestie: come si reagisce

Sempre in riferimento al comportamento che l'ha fatta sentire più a disagio: dopo l'accaduto..., per genere (%; N. Altro genere=3)

	Donne	Uomini	Totale
<i>Risposta esclusiva</i>			
non ho fatto nulla	44,4	53,3	46,4
<i>Possibili più risposte</i>			
ho risolto esprimendo il mio disagio alla persona responsabile dell'accaduto	34,5	35,7	34,8
mi sono assentata dal lavoro (ad esempio usando malattia, ferie o aspettativa)	2,8	2,2	2,6
mi sono dimessa/o; non ho accettato il lavoro	4,3	0,4	3,4
ho chiesto un trasferimento e l'ho ottenuto	2,1	0,7	1,9
ho chiesto un intervento in azienda o organizzazione ma non è stato fatto nulla	3,6	3,7	3,6
la persona responsabile dell'accaduto è stata richiamata a una condotta appropriata	4,9	1,8	4,2
è stata rimossa la persona responsabile dell'accaduto	1,6	0,7	1,4
ho sporto denuncia	0,6	0,4	0,5
Altro (strategie di evitamento)	2,3	0,7	2,0
Altro	2,2	0,0	1,7
N	901	272	1.176

Strategie anti-molestie: strumenti sconosciuti

L'azienda o organizzazione in cui lavora/va ha/aveva adottato un codice di condotta (regolamenti o procedure formali di garanzia e tutela) relativo ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro?, per genere (%; N. Altro genere=6)

	Donne	Uomini	Totale
Sì, e sono/ero a conoscenza del contenuto	13,2	21,3	15,9
Sì, ma non sono/ero a conoscenza del contenuto	13,2	19,8	15,5
No, non lo ha/aveva adottato	11,4	10,1	11,0
Non so	53,5	40,1	48,9
Non risponde	8,7	8,7	8,7
Totale	100	100	100
N	1.981	1.038	3.025

Conosce l'esistenza del/la Consigliere/a di parità?, per genere (%; N. Altro genere=6)

	Donne	Uomini	Totale
No, non lo/a conosco	54,8	60,4	56,8
Sì, l'ho sentito/a nominare ma non lo/a conosco bene	24,9	22,1	23,9
Sì, conosco il ruolo e la funzione	11,5	8,9	10,6
Non risponde	8,8	8,6	8,7
Totale	100	100	100
N	1.981	1.038	3.025

Strategie anti-molestie: ruolo del Sindacato

Ritiene importante che il Sindacato si occupi delle molestie nei luoghi di lavoro?, per genere (%; N. Altro genere=6)

	Donne	Uomini	Totale
Sì	80,9	77,4	79,7
No	1,9	3,0	2,4
Non so	8,6	11,4	9,5
Non risponde	8,6	8,2	8,4
Totale	100	100	100
N	1.981	1.038	3.025

Conosce l'esistenza dello Sportello contro le molestie e la violenza di genere sui posti di lavoro (SmoG)?, per genere (%; N. Altro genere=6)

	Donne	Uomini	Totale
No, non lo conosco	56,3	55,4	56,0
Sì, l'ho sentito nominare ma non lo conosco bene	29,4	31,7	30,2
Sì, conosco il ruolo e la funzione	5,8	4,5	5,4
Non risponde	8,5	8,4	8,4
Totale	100	100	100
N	1.981	1.038	3.025

Strategie anti-molestie: *i commenti*

“In ogni luogo di lavoro deve esserci una tutela in forma anonima in cui denunciare ma fuori dalle mura del luogo di lavoro ed in forma gratuita”

“Le molestie non sono solo sessuali... ci vorrebbe una persona sopra le parti che potesse intervenire nelle aziende per garantire le persone più fragili”

“Le denunce in prima persona scoraggiano. Il Sindacato deve fare molto di più per azioni e sensibilizzazioni che non portino le persone a esporsi in prima persona”

“Mettere in atto una attenta vigilanza e veloci punizioni per i colpevoli. Non scusare comportamenti sgradevoli sminuendoli a cattiva educazione o sguaiatezza”

“Necessario introdurre un modulo sulle molestie e sul mobbing nei percorsi formativi obbligatori su salute e sicurezza sul lavoro”

“Bisogna educare i giovani al rispetto tra uomini e donne”

“Le molestie rispecchiano la società, esistono dentro e fuori i luoghi di lavoro allo stesso modo. Serve un grande cambiamento culturale”

Il gruppo di lavoro



Referente scientifica:
Prof.ssa Barbara Poggio

Referenti di ricerca:
Anna Ressa
Alessia Tuselli

Referenti interni all'ente:
Claudia Loro
Manuela Faggioni