

Aosta, novembre 2022



 **CONSIGLIERA DI PARITÀ
CONSEILLÈRE CHARGÉE
DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

INAIL
SEDE REGIONALE
DI AOSTA

VIOLENZE E MOLESTIE IN AMBITO LAVORATIVO

Un'indagine esplorativa

*Presidenza della Regione - Osservatorio
economico e sociale*

*Consigliera regionale di Parità della Valle
d'Aosta*

INAIL – Sede regionale Aosta

Il presente rapporto è frutto della collaborazione tra la Consigliera regionale di Parità, l'Osservatorio economico e sociale della Presidenza della Regione e la sede regionale dell'Inail, oltre che di una sinergia con il Centro donne contro la violenza.

Il rapporto è stato redatto da Dario Ceccarelli. Le elaborazioni e le analisi statistiche sono state curate dall'Osservatorio economico e sociale a partire dai dati raccolti attraverso un questionario.

Il lavoro è stato chiuso a novembre 2022.



INDICE

1.	UN'INDAGINE ESPLORATIVA: UNA BREVE PREMessa	5
2.	ALCUNI SINTETICI RICHIAMI ALL'INDAGINE	7
3.	UN PROFILO DEI RISPONDENTI ALL'INDAGINE.....	8
4.	DONNE E UOMINI OGGETTO DI MOLESTIE O VIOLENZE	10
5.	GLI AUTORI DEGLI EPISODI DI VIOLENZA.....	13
6.	FREQUENZA E AMBITI DEGLI EPISODI DI VIOLENZA.....	16
6.1.	<i>Periodi e ambiti degli episodi di violenza più significativi nell'ambito della vita lavorativa.....</i>	17
6.2.	<i>Ambiti degli episodi di violenza al momento dell'assunzione.....</i>	22
7.	LE REAZIONI E GLI ESITI.....	23
8.	ALCUNE RIFLESSIONI CONCLUSIVE	27





1. UN'INDAGINE ESPLORATIVA: UNA BREVE PREMESSA

Questo studio vuole affrontare il tema della violenza di genere in ambito lavorativo, ovvero le violenze e le molestie a sfondo sessuale subite da uomini e da donne nel corso della propria vita lavorativa. L'iniziativa nasce dalla collaborazione tra l'Ufficio Consigliera di parità della Regione Valle d'Aosta, della sede regionale dell'Inail Valle d'Aosta, in sinergia con il Centro donne contro la violenza di Aosta, e dell'Osservatorio economico e sociale della Presidenza della regione.

È noto che in generale il contrasto alla violenza di genere è da tempo assunto a questione sociale, dal momento che riguarda trasversalmente le classi sociali, le famiglie, le generazioni, ecc. La violenza di genere è peraltro un fenomeno assai difficile da contrastare, perché si annida negli interstizi della società, spesso sfuggenti e insospettabili, manifestandosi per lo più silenziosamente nella vita quotidiana. Ne consegue che risulta essere un fenomeno di difficile misurazione, perché in larga parte sommerso.

In ambito lavorativo poi questo tema per certi aspetti si complica, perché afferisce anche ad una questione di potere. Nel rapporto di lavoro infatti si riproducono le stesse dinamiche che sono presenti nella società, a cui si aggiungono quelle dovute sia alla differenza di genere che alle relazioni economicamente asimmetriche tra datore di lavoro, superiori e lavoratori. Di fatto, nel mondo del lavoro, la violenza si basa su rapporti di potere ineguali. In tutti i settori economici e per tutte le professioni si possono riscontrare episodi di molestie sessuali e di altre forme di molestie e abusi (fisici, verbali e psicologici), di bullismo, mobbing violenza e stress da lavoro, che colpiscono sia le donne che gli uomini, seppure in maniera diseguale.

Peraltro, anche le violenze sul luogo di lavoro sono un problema spesso nascosto, ma con conseguenze certamente molto concrete, che portano ad esempio ad erodere le condizioni di lavoro dignitose, a deteriorare il benessere organizzativo e a rafforzare i rapporti di potere basati sul genere.

Parallelamente a quanto si osserva nel complesso della società, anche il fenomeno della violenza sui luoghi di lavoro è un problema di crescente gravità e diffusione, di cui si è anche occupata la regolamentazione nazionale a seguito della ratifica definitiva della Convenzione ILO sulla violenza e molestie nel mondo del lavoro.

In questo quadro, le indagini sul campo risultano fondamentali perché contribuiscono a fornire un quadro il più verosimile possibile dell'entità del fenomeno e sono anche fonti insostituibili per comprenderne la dinamica.

Rispetto alla situazione regionale, va segnalato che l'indagine più recente che si è occupata di questi temi è stata diffusa ormai da qualche anno (2018) e i dati si riferiscono al biennio 2015-



2016¹. L'Istat attraverso l'indagine campionaria richiamata ha stimato che le donne tra i 14 ed i 65 anni, che nel corso della loro vita avevano subito una qualche forma di molestia o ricatto sessuale, fossero in Valle d'Aosta il 39,7%, il 13% se si limitava la prospettiva agli ultimi tre anni. Si tratta di valori certamente non irrilevanti, seppure inferiori, per fare qualche esempio, di quelli osservati sul piano nazionale (44% e 15,7%), e per le Province di Trento (48,5% e 16,8%) e di Bolzano (49% e 18,6%).

Questo studio costituisce dunque probabilmente la prima iniziativa a carattere regionale. Va subito precisato ed evidenziato che l'indagine si caratterizza per la sua natura di sperimentale, così come peraltro è stato affermato al momento del suo lancio e come cercheremo di spiegare meglio successivamente. Essa vuole essere in ogni caso un primo tentativo di misurare in senso lato, attraverso un'indagine empirica, un fenomeno complesso, di natura multidimensionale, di cui è difficile tracciare i contorni e che appunto abbiamo ricordato essere tendenzialmente sommerso e sfuggente. In sostanza, l'obiettivo non è tanto quello di ricavare una quantificazione precisa e puntuale del fenomeno, quanto piuttosto di ricavarne un profilo qualitativo.

Nel parlare di violenza e molestie in ambito lavorativo a cosa ci riferiamo? Alcuni riferimenti di carattere più generale possono ovviamente essere tratti dalla Convenzione di Istanbul dell'11 maggio 2011 "sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica", ratificata in Italia con legge 77/2013. Tuttavia, con la più recente Convenzione ILO n. 190 del 2019, anch'essa ratificata anche dall'Italia da poco, viene precisato che l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, includendo la violenza e le molestie di genere.

Con questa ultima accezione di fa invece riferimento a molestie che si rivolgono a persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Con la ratifica italiana della Convenzione ILO, lo Stato riconosce che violenza e molestie sul luogo di lavoro possono costituire violazione dei diritti umani, rappresentano minaccia alle pari opportunità e risultano incompatibili con il lavoro dignitoso.

Peraltro, vale la pena ricordare che già con il codice delle pari opportunità (decreto legislativo n. 198/2006) venivano definite come molestie sessuali tutti quei comportamenti a sfondo sessuale o basati sull'appartenenza di genere che hanno la caratteristica di essere indesiderati e di violare la dignità di una persona.

¹ Istat, *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*, Statistiche report, Roma, 2018.



Sempre nel Codice delle pari Opportunità si specifica poi che sono considerate come discriminazioni anche le molestie sessuali, ovvero “quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”. Sono inoltre considerate discriminazione anche quei trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di avere rifiutato i comportamenti offensivi descritti o di essersene sottomesso.

Le forme sotto le quali la violenza si può manifestare sono molteplici: si va dalla molestia intesa come comportamento caratterizzato da insistenti richieste, messaggi, telefonate o qualsivoglia contatto indebito causa di fastidio e preoccupazione in chi subisce l'evento. Il bullismo e il mobbing sono altri comportamenti molesti ripetuti che determinano un deterioramento delle condizioni di lavoro e compromettono dignità, salute mentale, fisica nonché carriera del lavoratore. Lo stalking è una forma di molestia, prolungata nel tempo, che può originarsi nel luogo di lavoro, o nascere al di fuori di esso ma influenzarlo. La violenza sul lavoro può originare internamente all'ambito lavorativo o essere esterna, intendendo nel primo caso l'azione che si verifica tra lavoratori, compresi dirigenti e supervisori e invece azioni quali, insulti, minacce o forme di aggressione fisica e psicologica, praticate sul posto di lavoro da soggetti esterni all'organizzazione, compresa la clientela, tali da mettere a repentaglio la salute o il benessere dell'individuo.

2. ALCUNI SINTETICI RICHIAMI ALL'INDAGINE

L'indagine è stata effettuata utilizzando una metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), ovvero la raccolta dei dati è avvenuta attraverso la compilazione di un questionario via web fornito attraverso un link raggiungibile dal sito web della Regione Valle d'Aosta o da quello della sede regionale dell'Inail.

L'indagine non si basa quindi su di un campione statistico, ma si rivolge indistintamente alla popolazione regionale, la quale spontaneamente e su base volontaristica ha ritenuto di partecipare o meno alla rilevazione. Come tutte gli approcci metodologici, anche questo comporta vantaggi e svantaggi. In particolare, questa scelta, proprio per la sua natura esplorativa, comporta però che i risultati non possano poi essere inferiti all'universo, proprio perché non parte da un campione statistico predefinito. Tuttavia, essa consente di raccogliere importanti elementi del fenomeno, che potranno poi essere funzionali all'impostazione di eventuali successive iniziative di approfondimento quantitativo e qualitativo.

Il questionario è stato strutturato in forma piuttosto semplice ed agile, proprio anche in ragione della tecnica di raccolta dati che si è scelto di seguire. Va anche evidenziato che i contenuti del questionario riprendono peraltro un'analogha iniziativa realizzata dalla Consigliera di parità della regione Liguria, anche in ragione di un possibile eventuale confronto territoriale. Nello



specifico dei contenuti, il questionario rilevava alcuni dati anagrafici essenziali (sesso, età, ecc.), in secondo luogo indagava gli episodi di violenza con riferimento al momento dell'assunzione al lavoro e al complesso della vita lavorativa. Oltre alla tipologia di violenza, si soffermava sull'autore e su alcune caratteristiche dell'ambito lavorativo in questo si erano verificati gli episodi, Inoltre, indagava reazioni ed esiti.

Il questionario, completamente anonimo, è rimasto attivo per la compilazione nel periodo novembre 2021 – giugno 2022, ma ovviamente gran parte di coloro che hanno partecipato all'indagine si sono concentrati nel primo periodo, subito a ridosso del lancio dell'iniziativa. A questo proposito va però precisato che non state effettuate azioni di *rappel* e tanto meno si sono messe in atto sollecitazioni per rispondere.

Ciononostante, il questionario ha certamente suscitato un certo interesse, considerato che è stato approcciato complessivamente da oltre 300 persone. Va sottolineato che in molti casi si è trattato probabilmente di semplice interesse o curiosità per i quesiti e i temi proposti dall'indagine, in quanto non sono state praticamente fornite risposte; in altri la compilazione si è interrotta sostanzialmente dopo le primissime domande e ad essa non ha fatto seguito un invio definitivo del questionario; in altri ancora le risposte sono risultate oltre che incomplete anche molto incoerenti, compromettendo la possibilità di un loro utilizzo. Ne consegue pertanto che complessivamente le risposte elaborabili per le finalità dell'indagine sono poco più di 100, un numero questo ultimo, tuttavia, che possiamo considerare tutt'altro che irrilevante.

3. UN PROFILO DEI RISPONDENTI ALL'INDAGINE

Volendo tracciare un profilo generale dei rispondenti² osserviamo in primo luogo che per la stragrande maggioranza dei casi si tratta di donne (83%), per il 14% di uomini, mentre il restante 2,8% si sono identificati in 'altro'. Non ci è possibile stabilire se queste risposte afferiscano al principio *gender fluid* o se piuttosto riguardino timori di essere identificati e, più in generale, rispondano ad un principio di riservatezza. Tuttavia, considerato che si tratta di soli tre casi, sia per ragioni di rispetto del segreto statistico, sia perché con una tale numerosità è assai complesso stabilire se emergono elementi distintivi rispetto ad altri intervistati, nelle successive elaborazioni, in particolare nelle disaggregazioni per sesso, questa modalità verrà utilizzata solo là dove si ritiene non violi la riservatezza dei rispondenti, ricordando peraltro che comunque i dati sono del tutto anonimi, e solo nei casi per i quali questa scelta venga ritenuta ragionevole.

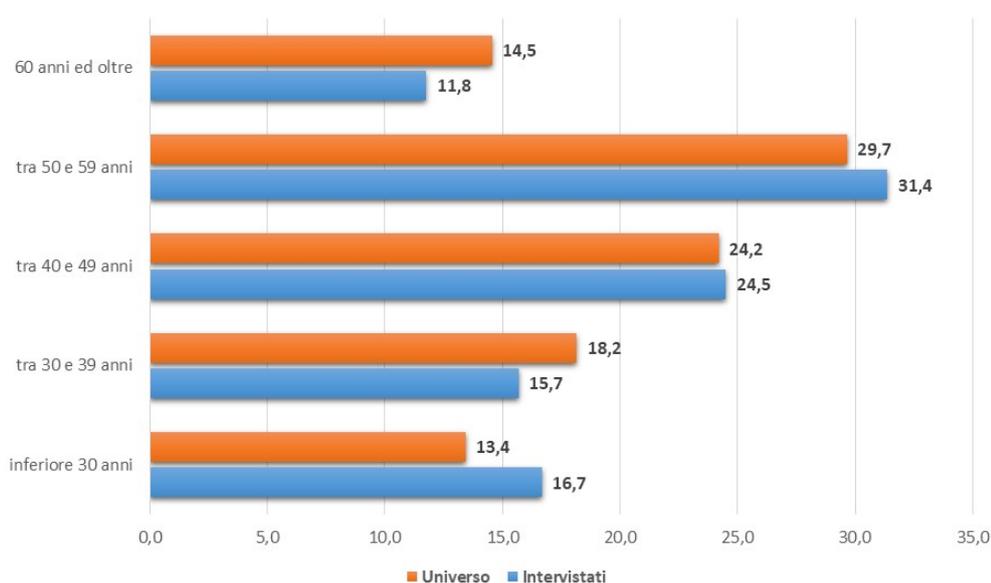
² Nel testo per indicare quanti hanno fornito risposte all'indagine si utilizzerà indifferentemente sia l'espressione rispondenti che quella di intervistati, anche se quest'ultima appare impropria rispetto alla metodologia scelta per la rilevazione.



In secondo luogo, rispetto all'età si deve rilevare che tutti i rispondenti rientrano nella popolazione in età lavorativa (15-64 anni), con la sola eccezione di un solo caso di età pari a 65 anni. L'età media è pari a poco più di 44 anni, ma la distribuzione per età appare piuttosto disomogenea, considerato che il 50% dei rispondenti ha 46 anni e oltre. Le donne (43,8 anni) sono mediamente più giovani degli uomini (44,8). Come detto l'età massima degli intervistati è di 65 anni, la minima di 22.

Riaggregando il dato per classe di età, si osserva che le maggiori concentrazioni si hanno nella fascia 50-59 anni, dove ricade poco meno di un terzo degli intervistati, seguita dalla fascia 40-49 anni, che ne raggruppa circa un quarto (graf. 1).

Graf. 1 – Distribuzione per classe di età; confronto intervistati e totale popolazione; valori percentuali



Nel confronto con l'intera popolazione regionale, la distribuzione per età degli intervistati presenta differenze significative, in particolare se disaggregata per sesso. In termini complessivi, osserviamo che il gruppo degli intervistati appare sovrarappresentato nella classe più giovane (<30 anni), mentre è sottorappresentato in quella superiore (60 anni ed oltre); la classe centrale (40-49 anni) avrebbe un peso sostanzialmente analogo nell'universo e tra gli intervistati; infine, i rispondenti sono sottorappresentati nella classe 30-39 anni, a fronte di un peso superiore della classe 50-59 anni (graf. 1). Nel complesso, si può pertanto dire che i rispondenti rappresentano un segmento mediamente più giovane rispetto alla popolazione regionale.

Con riferimento alla cittadinanza, si osserva un risultato del tutto disallineato a quello che si ricava dalla popolazione regionale, considerato che gli intervistati sono tutti italiani, con la sola eccezione di un caso. Si tratta molto probabilmente di un risultato condizionato dalla



metodologia di rilevazione seguita, che presumibilmente non ha favorito la partecipazione dei cittadini stranieri. Questo aspetto non può dunque essere impiegato utilmente nell'analisi.

Venendo alla scolarità, osserviamo che circa la metà degli intervistati possiede un diploma di maturità o un diploma di qualifica (46,2%) e che il 40% ha un titolo terziario, ovvero una laurea o un titolo superiore, per contro il 12% ha al massimo la licenza di scuola media inferiore. Nel confronto con il dato complessivo emerge chiaramente uno sbilanciamento verso le scolarità più elevate, considerato che la percentuale di residenti diplomati o con titolo superiore sono poco meno del 50%, contro appunto l'86% degli intervistati.

Nella maggior parte dei casi (51%) gli intervistati sono celibi o nubili, circa il 36% è coniugato, comprendendo anche circa un 2% di persone unite civilmente, l'11% è divorziato o separato e la quota restante riguarda i vedovi. Rispetto al complesso della popolazione regionale, anche sotto questo profilo si evidenziano differenze importanti. Infatti, sebbene anche tra la popolazione totale prevalgano i celibi / nubili, essi incidono per una percentuale decisamente inferiore (44%) rispetto a quelli presenti tra gli intervistati; inferiore risulta anche il peso di divorziati e separati (5,2%), a fronte invece di una maggiore presenza di coniugati (43%) e di vedovi (7,9%).

In sintesi, il profilo sociale del gruppo dei rispondenti all'indagine si discosta sensibilmente da quello della popolazione regionale, in quanto si caratterizza per essere maggiormente femminilizzato, più giovane, per avere una scolarizzazione superiore e per una prevalenza di nubili / celibi e di divorziati, rispetto ai coniugati; inoltre si compone esclusivamente di persone di cittadinanza italiana.

4. DONNE E UOMINI OGGETTO DI MOLESTIE O VIOLENZE

Il questionario si proponeva di verificare se le persone nel corso della loro vita lavorativa avessero subito casi di molestia, molestia sessuale o violenza e se, questi stessi eventi, si fossero verificati in occasione dell'assunzione al lavoro. Inoltre, il questionario chiedeva di distinguere tra eventi di cui le persone sono state direttamente interessate nei due distinti momenti – la vita lavorativa e l'assunzione al lavoro – e quelli indiretti, ovvero non subiti direttamente, ma di cui gli intervistati erano a conoscenza ma riguardanti altri soggetti³.

Iniziamo con l'osservare che l'indagine ha permesso di censire 106 casi afferenti una qualche forma di violenza di genere in ambito lavorativo. Praticamente la totalità dei rispondenti affermano di avere subito, oppure di esserne a conoscenza, episodi di violenza, sia nel corso

³ Il questionario prevedeva che gli intervistati potessero indicare che l'episodio di violenza non era stato vissuto direttamente, ma che ne era a loro noto perché riguardava altre persone di loro conoscenza. Non si può però escludere che, per ragioni di riservatezza, in alcuni casi possa essere stata fornita questa risposta anche se gli episodi hanno riguardato direttamente gli intervistati.



della vita lavorativa, sia all'atto dell'assunzione; sono limitati a tre intervistati i casi che si riferirebbero alla sola storia lavorativa e che non riguarderebbero il momento dell'assunzione.

Tav. 1 - Intervistati che hanno subito episodi di violenza o che ne sono a conoscenza per sesso e fase temporale; valori assoluti e percentuali

Nel corso della vita lavorativa												
	Valori assoluti				Valori percentuali				Valori percentuali			
	Donne	Uomini	Altro	totale	Donne	Uomini	Altro	totale	Donne	Uomini	Altro	totale
Episodi subiti direttamente	65	11	3	79	82,3	13,9	3,8	100,0	73,9	73,3	100,0	74,5
Conoscenza indiretta	23	4	0	27	85,2	14,8	0,0	100,0	26,1	26,7	0,0	25,5
Totale	88	15	3	106	83,0	14,2	2,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Al momento dell'assunzione al lavoro												
	Valori assoluti				Valori percentuali				Valori percentuali			
	Donne	Uomini	Altro	totale	Donne	Uomini	Altro	totale	Donne	Uomini	Altro	totale
Episodi subiti direttamente	35	8	2	45	77,8	17,8	4,4	100,0	40,7	57,1	66,7	43,7
Conoscenza indiretta	51	6	1	58	87,9	10,3	1,7	100,0	59,3	42,9	33,3	56,3
Totale	86	14	3	103	83,5	13,6	2,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

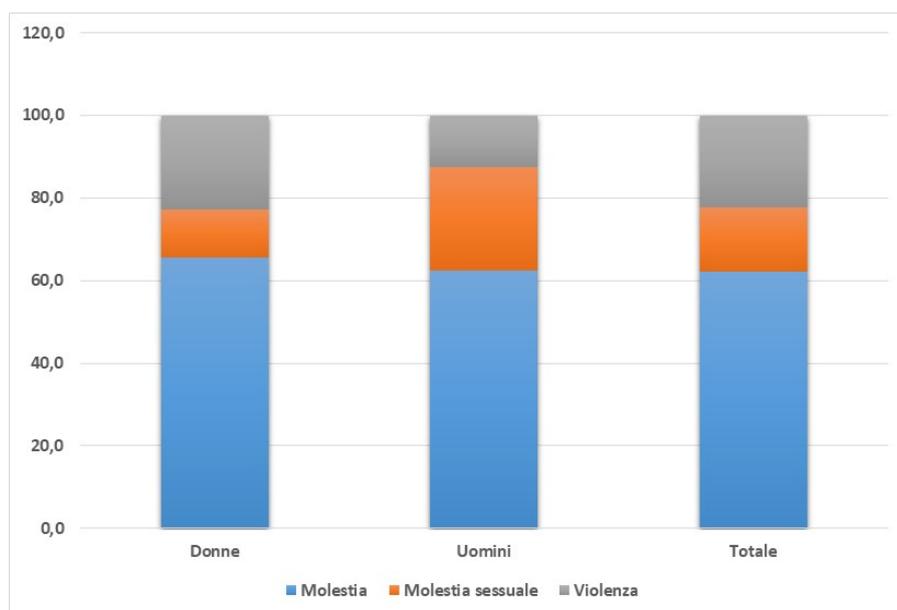
Notiamo poi che se con riferimento al percorso lavorativo, in 3 casi su 4, si tratta di episodi subiti direttamente dall'intervistato, le violenze all'atto dell'assunzione sono invece prevalentemente dovute a conoscenza indiretta, in quanto per oltre la metà dei casi hanno interessato persone diverse dall'intervistato. Questa situazione, seppure con alcune differenze quantitative, è verificata sia per le donne che per gli uomini, se ci si riferisce alla vita lavorativa, mentre uomini e donne si differenziano nel caso delle assunzioni, in quanto i primi hanno in prevalenza vissuto direttamente gli episodi di violenza, così come pure coloro che si classificano come altro, sebbene in questo caso i numeri particolarmente limitati possono non essere indicativi, mentre per la maggior parte delle donne gli episodi di violenza nella fase del reclutamento sono relativi a una conoscenza indiretta (tav. 1).

Nel complesso gli episodi hanno riguardato in misura notevolmente più importante le donne rispetto agli uomini, sia con riferimento alla storia lavorativa che nel caso delle assunzioni e d'altra parte la stessa cosa si verifica anche per gli episodi indiretti, episodi per i quali si osserva un tasso di femminilizzazione ancora più marcato (tav. 1).

Nel corso della vita lavorativa le molestie sono la forma di violenza di genere più frequentemente subite dagli intervistati (62,2% dei casi), siano essi donne (65,7%) oppure uomini (62,5%); seguono gli atti di violenza veri e propri che vengono riportati da quasi un intervistato su quattro (22%), episodi questi ultimi che risultano decisamente più rilevanti per la componente femminile (22,9%) rispetto a quella maschile (12,5%); infine, le molestie sessuali hanno riguardato il 15,6% degli intervistati, ma questa tipologia di violenza sembra interessare maggiormente gli uomini (25%) rispetto alle donne (11,4%) (graf. 2). Una distribuzione sostanzialmente analoga, con alcune differenze quantitative si registra anche nel caso degli episodi riferiti all'atto dell'assunzione.

Graf. 2 - Intervistati che hanno subito violenza di genere nel corso della vita lavorativa per tipologia e per sesso; valori percentuali



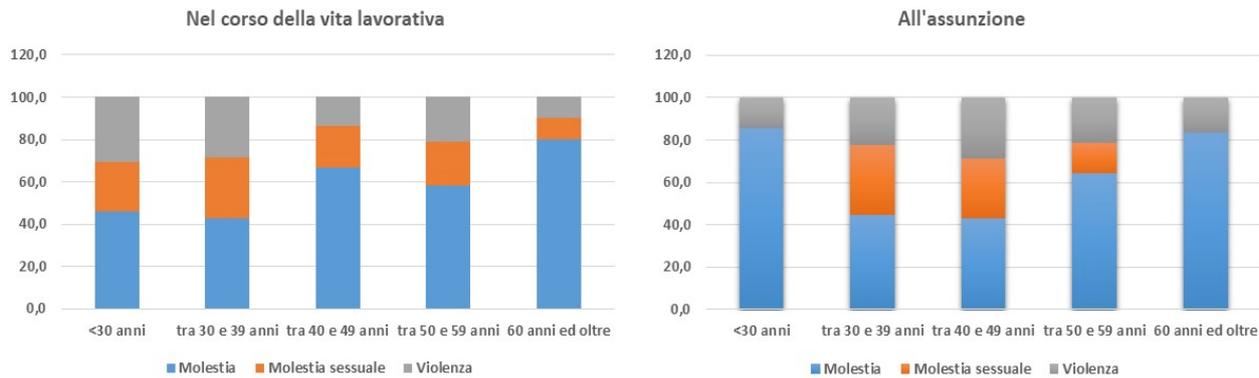


Compatibilmente con la numerosità contenuta dei casi, si può affermare che anche dal punto di vista generazionale le molestie avvenute nell'arco della storia lavorativa degli intervistati prevalgono per tutte le classi di età, sebbene sembrerebbe emergere che la loro importanza tende a crescere all'aumentare dell'età, seppure in maniera non lineare, considerato che la loro incidenza passa dal 42% - 46% delle due classi di età inferiori, per arrivare all'80% nel caso degli ultrasessantenni. Tra gli intervistati più giovani assumono un peso maggiore le violenze, in particolare per i più giovani (<30 anni) arrivano a sfiorare un terzo di questi intervistati (30,8%), mentre nella fascia di età 30-39 anni incidono per il 28,6%. I casi di molestie sessuali sembrano invece distribuirsi più uniformemente tra le diverse classi di età, toccando però quasi il 29% tra gli intervistati di età compresa tra 30 e 39 anni (graf. 3).

Prendendo in considerazione i casi di violenza all'atto dell'assunzione, emerge un quadro parzialmente diverso. Infatti, da un lato vi è una conferma del fatto che le molestie prevalgono per tutte le classi di età, ma dall'altro questa prevalenza è quantitativamente molto variabile e non sembra associarsi all'età, considerato che l'incidenza è massima nelle classi estreme - 85,7% nel caso dei più giovani (<30 anni) e 83,3% per la classe 60 anni ed oltre -, a cui segue la classe di età centrale 50-59 anni, dove le molestie interessano quasi due intervistati su tre, mentre quote inferiori si osservano nelle classi 30-39 anni e 40-49 anni. Per contro, gli intervistati che ricadono in queste due fasce di età sembrano essere interessati più di altri dagli episodi di molestie sessuali e di violenza (graf. 3).

Graf. 3 - Intervistati che hanno subito violenza di genere per tipologia, età sesso e fase temporale; valori percentuali





Si è detto in precedenza che i casi di episodi di violenza riportati dagli intervistati non riferiti alla propria persona riguardano maggiormente la fase dell'assunzione rispetto all'intera vita lavorativa. La conoscenza indiretta è attribuibile in particolare agli intervistati delle fasce di età centrali (tra 40 e 59 anni), mentre è marginale tra gli ultrasessantenni. Non si osservano particolari differenze tra i momenti temporali considerati, anche se va notato che tendenzialmente quote più elevate tra i più giovani si osservano con riferimento alle assunzioni, piuttosto che alla storia lavorativa.

5. GLI AUTORI DEGLI EPISODI DI VIOLENZA

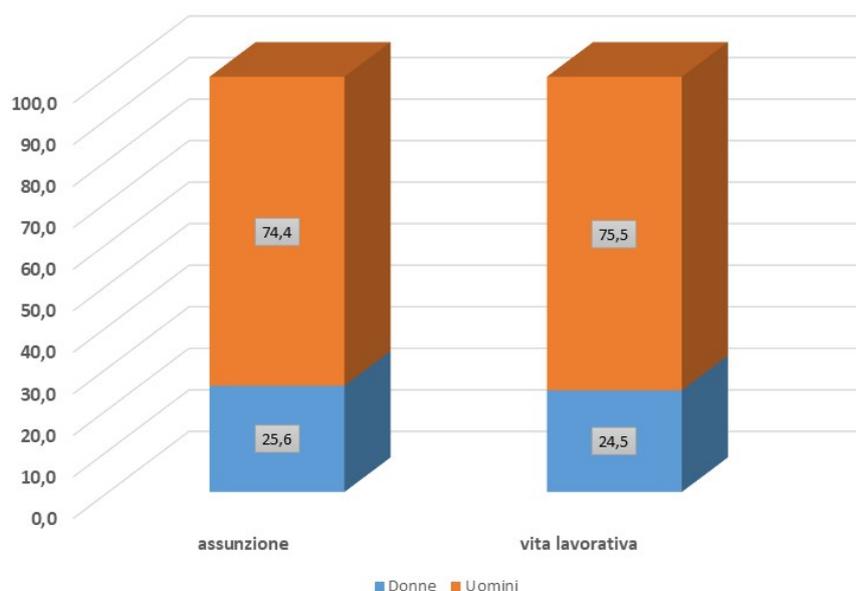
Gli autori delle violenze sono prevalentemente uomini, sia che si faccia riferimento al momento dell'assunzione⁴, sia che si consideri la storia lavorativa: in sostanza, in circa tre casi su quattro l'autore della violenza è un uomo (graf. 4 e tav. 2).

Sotto questo profilo pertanto il risultato è certamente chiaro e, peraltro, anche sufficientemente prevedibile. Forse risulta meno scontato il fatto che, disaggregando il dato generale in base al sesso della vittima, l'autore delle violenze sia nella maggior parte dei casi sempre un uomo, sia con riferimento alla componente femminile, sia per quella maschile, e che d'altra parte ciò si verifichi, sia con riguardo alla storia lavorativa, sia al momento dell'assunzione (tav. 2).

Graf. 4 – Autori della violenza di genere per fase temporale; valori percentuali

⁴ In questo caso ci si riferisce all'episodio più significativo.





Si tratta di un aspetto su cui riflettere e che certamente andrebbe verificato attraverso altre iniziative. Infatti, sebbene questo risultato vada analizzato con una certa cautela e non si possa escludere del tutto che per un certo numero di casi si possa dubitare delle risposte, i dati consentono peraltro di affermare che per la maggior parte dei casi vi sono elementi che fanno ragionevolmente ipotizzare trattarsi di risposte attendibili. Ricordiamo in ogni caso che ci riferiamo ad un numero di intervistati molto ristretto, nel caso specifico parliamo di circa 7 casi, sia con riferimento alla storia lavorativa, sia nel caso delle assunzioni.

Tav. 2 - Intervistati che hanno subito episodi di violenza diretti o per conoscenza indiretta per sesso del rispondente, sesso dell'autore della violenza e fase temporale; valori percentuali

	Episodi diretti					
	Nel corso della vita lavorativa			All'assunzione		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Autore un uomo	73,0	70,0	72,6	73,5	87,5	76,2
Autore una donna	27,0	30,0	27,4	26,5	12,5	23,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Episodi totali					
	Nel corso della vita lavorativa			All'assunzione		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Autore un uomo	75,3	76,9	75,5	73,5	77,8	74,4
Autore una donna	24,7	23,1	24,5	26,5	22,2	25,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



Poiché come abbiamo ricordato più volte, gli episodi di violenza riguardano sia casi vissuti direttamente dai rispondenti, sia invece casi di conoscenza indiretta, abbiamo quindi distinto i risultati in base a questo aspetto, al fine di isolare eventuali effetti distorsivi che ne potevano derivare. Il risultato finale non si modifica, seppure risulti leggermente attenuato nei valori (tav. 2).

A questo proposito è poi opportuno anche evidenziare che, fatto 100 il totale degli episodi di violenza diretti consumati nel corso della vita lavorativa degli intervistati, poco meno dei due terzi del totale sono stati effettuati da un uomo verso una donna, valore che si attesta a circa il 60% nel caso delle assunzioni, mentre quelli perpetrati da uomini verso altri uomini sono circa il 10% (16% nel caso delle assunzioni) e quelli compiuti da donne verso altre donne sono circa il 23% (il 21% nel caso delle assunzioni); infine, del tutto marginali risultano i casi per cui le donne sono le autrici delle molestie ai danni di uomini (4% che scende al 2% nel caso di assunzioni) (tav. 3).

Tav. 3 - Intervistati che hanno subito direttamente episodi di violenza per sesso dell'autore della violenza e della vittima della violenza; valori percentuali

	Vittima una donna	Vittima un uomo	Totale
Autore un uomo	63,0	9,6	72,6
Autore una donna	23,3	4,1	27,4
Totale	86,3	13,7	100,0

Anche mettendo in relazione gli autori con la tipologia di violenza, si conferma che nella storia lavorativa degli intervistati sono sempre in larga prevalenza gli uomini i principali soggetti dell'azione violenta: la percentuale minima si osserva per le molestie, per le quali nel 69% dei casi l'autore è un uomo, mentre quella massima è relativa alle violenze, che in otto casi su dieci è compiuta da un uomo. Una situazione sostanzialmente simile si osserva anche nel caso delle assunzioni.

Rispetto agli episodi di violenza subiti nel corso della vita lavorativa, oltre al sesso, dell'autore veniva anche richiesto quale ruolo ricoprissi⁵. In oltre due terzi dei casi si è trattato di un superiore o del datore di lavoro, più precisamente nel 45% di un superiore e nel 23% di un direttore o datore di lavoro, mentre in un po' più di un quarto dei casi l'autore era un collega. Del tutto residuali sono i casi che si riferiscono a violenze perpetrate da utenti / clienti (5,4%) e da altri soggetti (1,1%). Questa distribuzione è piuttosto simile sia che l'episodio abbia riguardato una donna, sia che sia stato compiuto nei confronti di un uomo. Pur con le cautele dovute ai numeri modesti, va in ogni caso rimarcato che le donne sono maggiormente vittime dei superiori gerarchici, mentre gli uomini dei datori di lavoro / direttori (tav. 4). Occorre però evidenziare che fatte 100 le delle violenze rilevate, il 41% di esse riguarda una donna che ha

⁵ Anche in questo caso ci si riferisce all'episodio più significativo.



subito una violenza da parte di un uomo che ricopriva un ruolo superiore o che era il datore di lavoro.

Tav. 4 – Intervistati che hanno subito episodi di violenza nel corso della vita lavorativa per sesso, sesso dell'autore della violenza e ruolo; valori percentuali

	Autore uomo					Totale
	Direttore e/o datore di lavoro	Un collega	Un superiore	Un utente e/o cliente	Altro	
Donne	23,0	29,5	41,0	4,9	1,6	100,0
Uomini	30,0	20,0	40,0	10,0	0,0	100,0
Totale	23,9	28,2	40,8	5,6	1,4	100,0
	Autore donna					Totale
	Direttore e/o datore di lavoro	Un collega	Un superiore	Un utente e/o cliente	Altro	
Donne	16,7	16,7	61,1	5,6	0,0	100,0
Uomini	33,3	33,3	33,3	0,0	0,0	100,0
Totale	19,0	19,0	57,1	4,8	0,0	100,0
	Totale					Totale
	Direttore e/o datore di lavoro	Un collega	Un superiore	Un utente e/o cliente	Altro	
Donne	21,5	26,6	45,6	5,1	1,3	100,0
Uomini	30,8	23,1	38,5	7,7	0,0	100,0
Totale	22,8	26,1	44,6	5,4	1,1	100,0

Coerentemente con quanto visto in precedenza rispetto al sesso dell'autore, il tasso di femminilizzazione di queste diverse figure è generalmente basso, considerato che gli autori sono sempre largamente degli uomini; il valore massimo si osserva nel caso di donne che occupano ruoli superiori rispetto alla vittima (29%). A questo proposito è interessante notare che nel caso di una donna che subisce una violenza da parte di un'altra donna, ciò è attribuibile nel 61% dei casi ad un superiore di sesso femminile.

6. FREQUENZA E AMBITI DEGLI EPISODI DI VIOLENZA

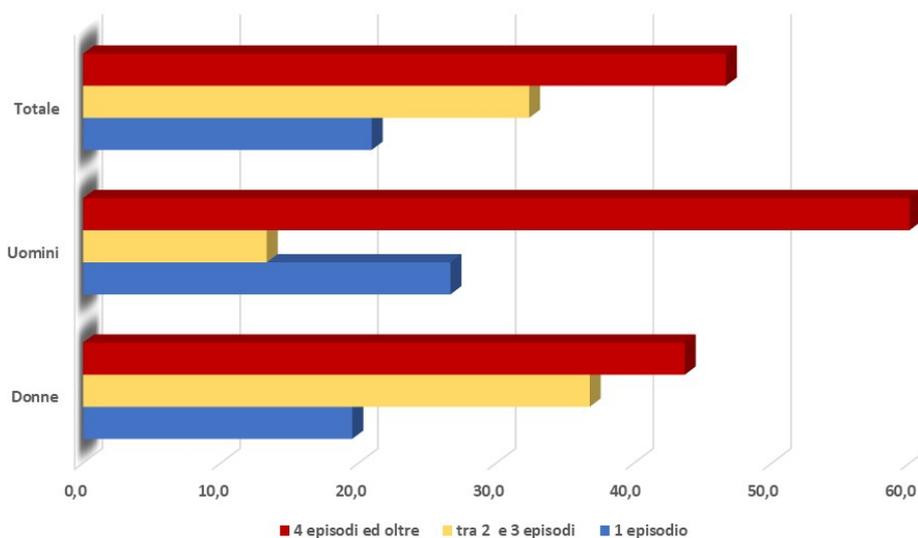
Circa un terzo degli intervistati dichiara di avere subito nel corso della propria vita lavorativa tra 2 e 3 episodi di violenza, mentre il 21% afferma di averne subito uno soltanto. Se quindi oltre la metà degli intervistati denuncia al massimo alcuni episodi di violenza, ben il 46,7% di essi afferma però di averne subito 4 e oltre (graf. 5). Va anche opportunamente evidenziato che i casi di violenze indirette si riferiscono nella maggior parte dei casi a un singolo episodio e per circa il 27% a 2 o 3 episodi.

Rispetto alla numerosità degli episodi non emergono particolari differenze rispetto all'età e neppure con riguardo al sesso, tenuto conto anche della relativa bassa entità degli intervistati, anche se gli uomini sembrerebbero evidenziare nel complesso una numerosità di episodi



superiore alle donne. In particolare, gli uomini più delle donne sarebbero vittime di un unico episodio e di quattro ed oltre episodi (graf. 5).

Graf. 5 – Numerosità degli episodi di violenza di genere nella vita lavorativa per sesso; valori percentuali



Per la metà dei casi le violenze sono avvenute occasionalmente (56,2%), per circa il 31% con una certa frequenza ma irregolarmente, mentre nel restante 12,4% si sono manifestate spesso e con regolarità. La stragrande maggioranza dei casi di conoscenza indiretta (81,5%) si riferiscono a episodi avvenuti irregolarmente e occasionalmente.

Se ovviamente sono sempre occasionali i casi monoepisodici, è interessante notare che oltre la metà di quelli più numerosi (4 ed oltre) avvengono frequentemente ma in maniera irregolare, a fronte però di poco meno di un quarto di essi che al contrario si verifica spesso e con regolarità. In questa situazione, sebbene numericamente circoscritta ad un numero di casi abbastanza contenuto ma che possiamo definire certamente tra i più gravi, le vittime nei tre quarti dei casi sono donne e gli autori sono quasi esclusivamente uomini.

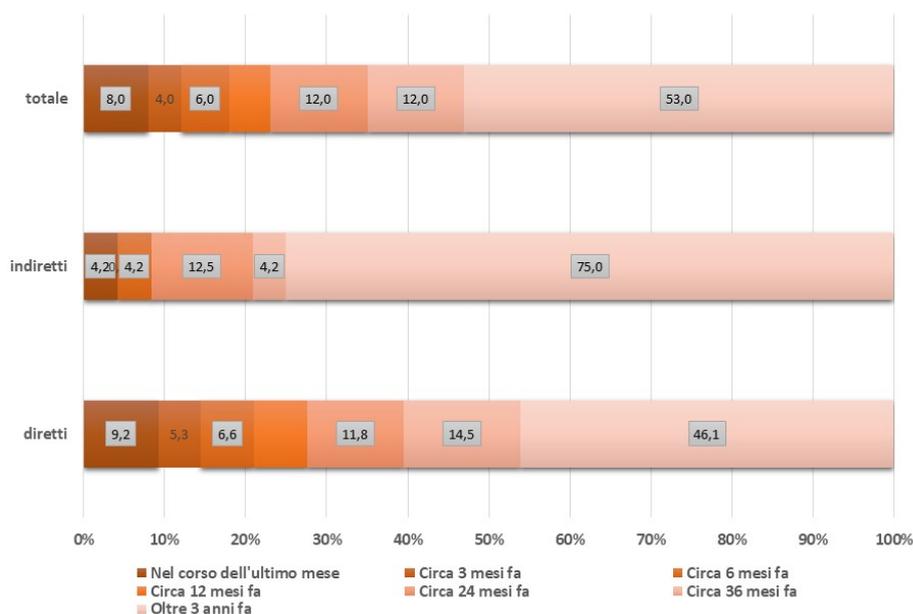
6.1. Periodi e ambiti degli episodi di violenza più significativi nell'ambito della vita lavorativa

L'evento di violenza più significativo è avvenuto recentemente per il 23% dei rispondenti, ovvero entro gli ultimi dodici mesi precedenti l'indagine, a fronte del fatto che nella maggior parte dei casi (53%) si riferisce invece a oltre 3 anni addietro e nel restante 24% si colloca tra 24 e 36 mesi. Se tuttavia si distingue tra eventi subiti direttamente dagli intervistati da quelli indiretti di cui sono a conoscenza, si può notare che questi ultimi per tre quarti dei casi si riferiscono a oltre tre anni fa, mentre circa il 28% dei primi si è verificato entro i 12 mesi



precedenti l'indagine, di cui circa la metà (14%) è avvenuto nei tre mesi che hanno preceduto la rilevazione (graf. 6).

Graf. 6 - Episodio di violenza di genere più significativo nella vita lavorativa per periodo in cui si è verificato e per tipologia; valori percentuali



Passando ad analizzare alcune delle caratteristiche del posto di lavoro che occupavano gli intervistati al momento dell'episodio di violenza più significativo, osserviamo che rispetto alla dimensione dell'impresa i casi si distribuiscono in maniera piuttosto uniforme, anche se va rilevato che oltre la metà di essi riguarda imprese con 50 ed oltre addetti (53%).

Tra le imprese di più grande dimensione si osservano incidenze più elevate di episodi di violenza subiti direttamente dagli intervistati, mentre nelle micro imprese (<10 addetti) è maggiore la percentuale di episodi a conoscenza indiretta.

Venendo alla posizione lavorativa dell'intervistato, si può notare che circa due terzi degli episodi di violenza più significativi hanno riguardato lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato (67%), includendo anche due casi di contratto di somministrazione a tempo indeterminato, a cui segue il 22% riguardante personale dipendente con contratto a tempo determinato.

Non conoscendo la distribuzione dei dipendenti per tipologia di contratto, non possiamo stabilire se la situazione di maggiore precarietà possa costituire un presupposto facilitante gli episodi di violenza. Tuttavia, i dati che abbiamo a disposizione ci suggeriscono però che non necessariamente la stabilità occupazionale protegge da questi abusi, ma d'altra parte va peraltro anche sottolineato che queste stesse informazioni fanno supporre che la stabilità occupazionale possa essere un elemento di sicurezza, una spinta a far emergere gli episodi di

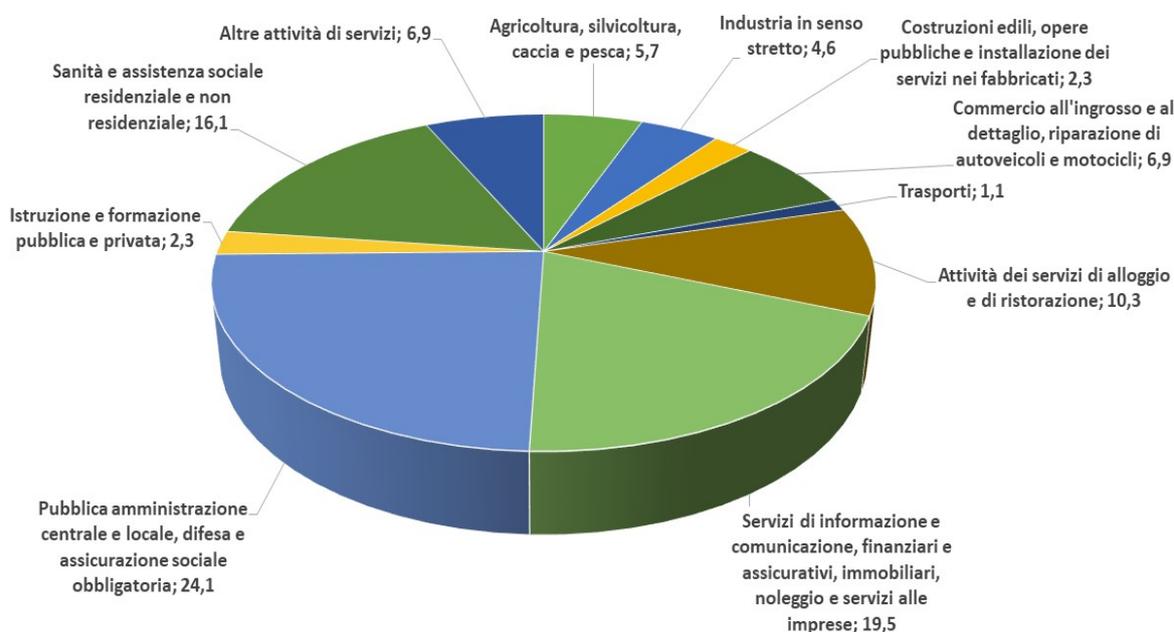


violenza. Un parziale supporto di questa ipotesi si ricava dal fatto che l'incidenza del lavoro stabile tra gli episodi subiti direttamente dagli intervistati (71%) è nettamente superiore dell'analoga percentuale riferita agli episodi di conoscenza indiretta (50%).

A questo proposito segnaliamo anche che la quasi totalità degli episodi di violenza dei quali l'autore è una donna riguardano proprio dipendenti con contratto a tempo determinato, contro il 55% dell'analoga voce nel caso di autori uomini. Per contro, poco meno del 30% dei casi di uomini che hanno perpetrato una violenza si riferiscono a dipendenti con contratto di lavoro a termine. Infine, seppure quantitativamente limitati, vengono poi segnalati alcuni casi avvenuti quando gli intervistati ricoprivano una posizione di particolare debolezza perché tirocinanti, stagisti o apprendisti.

Il settore pubblico in senso lato, ovvero la pubblica amministrazione e la sanità e assistenza, sociale, e il complesso dei servizi di informazione, finanziari ed assicurativi, immobiliari e servizi alle imprese sono gli ambiti lavorativi che concentrano il maggiore numero di episodi ritenuti significativi dagli intervistati. Infatti, questi comparti raggruppano circa il 60% del totale degli episodi di violenza, pari rispettivamente al 24,1%, al 16,1% e al 19,5%. Più in generale, si può affermare che sono soprattutto i diversi comparti del settore terziario i luoghi dove principalmente si condensano gli episodi di violenza. Nel caso del secondario, si osserva, infatti, che l'industria in senso stretto concentra il 4,6%, le costruzioni il 2,3% e l'agricoltura il 5,7% (graf. 7 e tav. 5).

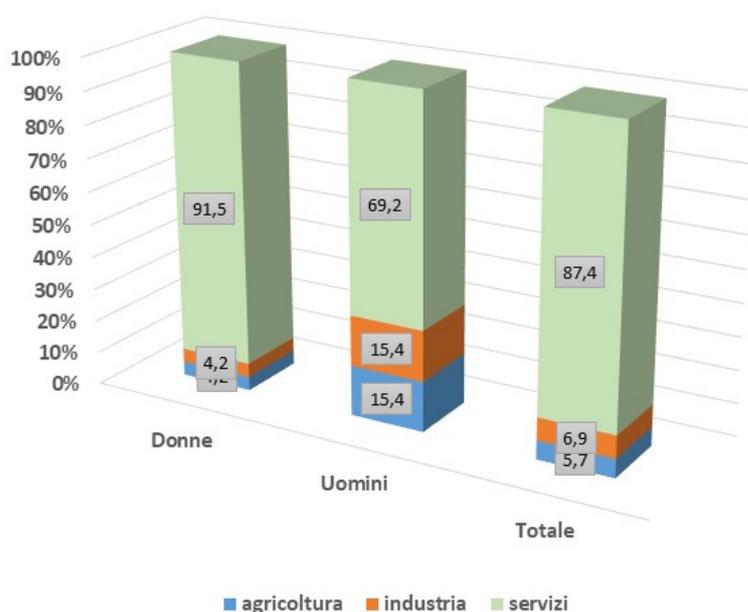
Graf. 7 - Episodio di violenza di genere più significativo nella vita lavorativa per settore economico di occupazione dell'intervistato; valori percentuali



D'altro canto, questo risultato non sorprende considerato che, da un lato, come abbiamo visto in precedenza, le vittime della violenza sono prevalentemente donne e, dall'altro, che il settore dei servizi ha un alto tasso di femminilizzazione e che circa 8 donne occupate su dieci lavorano proprio in questo ambito.

A ulteriore conferma di quanto appena richiamato, si può poi osservare che le donne vittime di episodi di violenza erano per la quasi totalità dei casi occupate in uno dei comparti del terziario, mentre questa percentuale per gli uomini scende al 69,2% e, per contro, assumono un maggiore rilievo i casi nei settori dell'agricoltura e dell'industria (graf. 8).

Graf. 8 - Episodio di violenza di genere più significativo nella vita lavorativa per macro settore economico di occupazione e sesso; valori percentuali

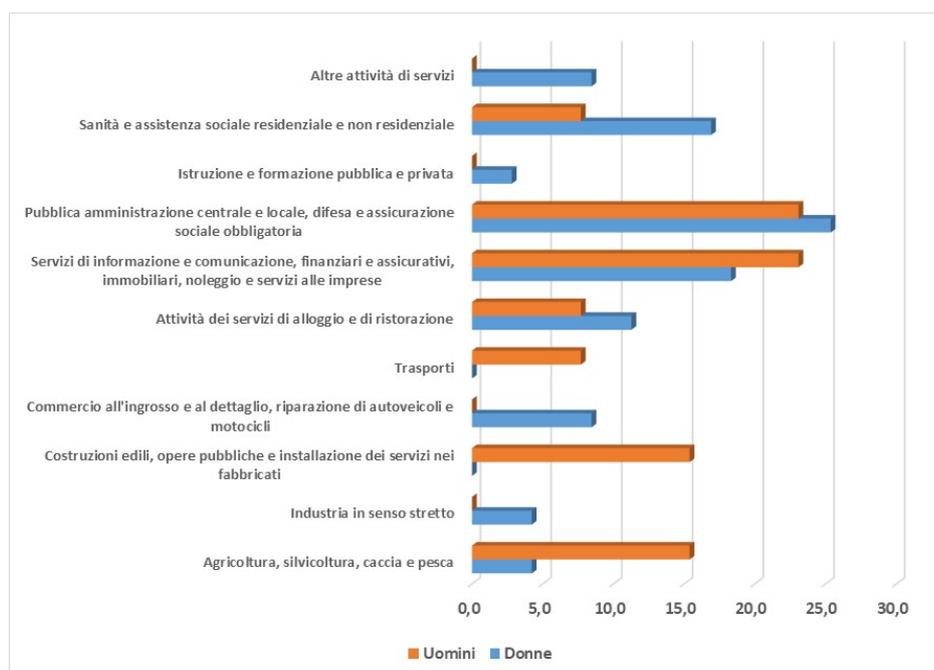


Questo aspetto può essere ulteriormente chiarito disaggregando la distribuzione settoriale con riferimento a un livello di dettaglio maggiore per sesso, pur con le necessarie cautele interpretative tenuto conto che per diverse situazioni i casi sono piuttosto limitati. Osserviamo in linea tendenziale che la pubblica amministrazione e il complesso dei servizi di informazione, finanziari ed assicurativi, immobiliari e servizi alle imprese sono i settori che costituiscono gli ambiti prevalenti degli episodi di violenza per entrambi i sessi (graf. 9).

Ciò detto, possiamo però notare alcune differenze tra uomini e donne. In particolare, per la componente femminile le violenze hanno un'incidenza maggiore rispetto agli uomini nel caso della sanità, delle attività turistiche e di quelle commerciali; per contro, la componente maschile assumono maggiore rilievo i settori agricoltura, costruzioni e trasporti (graf. 9 e tav. 5).

Graf. 9 - Episodio di violenza di genere più significativo nella vita lavorativa per settore economico di occupazione e sesso; valori percentuali





Tav. 5 – Episodio di violenza di genere più significativo nella vita lavorativa e all'atto dell'assunzione per settore economico di occupazione e sesso; valori percentuali

	Nel corso della vita lavorativa			All'assunzione		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Agricoltura, silvicoltura, caccia e pesca	4,2	15,4	5,7	3,0	25,0	7,0
Industria in senso stretto	4,2	0,0	4,6	0,0	0,0	0,0
Costruzioni edili, opere pubbliche e installazione dei servizi nei fabbricati	0,0	15,4	2,3	0,0	25,0	7,0
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	8,5	0,0	6,9	12,1	0,0	9,3
Trasporti	0,0	7,7	1,1	3,0	12,5	4,7
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	11,3	7,7	10,3	15,2	0,0	11,6
Servizi di informazione e comunicazione, finanziari e assicurativi, immobiliari, noleggio e servizi alle imprese	18,3	23,1	19,5	15,2	25,0	16,3
Pubblica amministrazione centrale e locale, difesa e assicurazione sociale obbligatoria	25,4	23,1	24,1	24,2	12,5	20,9
Istruzione e formazione pubblica e privata	2,8	0,0	2,3	3,0	0,0	2,3
Sanità e assistenza sociale residenziale e non residenziale	16,9	7,7	16,1	15,2	0,0	14,0
Altre attività di servizi	8,5	0,0	6,9	9,1	0,0	7,0
Totale	100	100	100	100	100	100

Coerentemente con la distribuzione settoriale, notiamo che gli episodi di violenza hanno riguardato prevalentemente figure afferenti il lavoro esecutivo di ufficio, come ad esempio addetto di segreteria, centralinista, addetto allo sportello, operatore amministrativo, ecc.



(30,6%), seguite da professioni afferenti attività tecniche, amministrative, sportive o artistiche a media qualificazione (ad esempio infermiere, ragioniere, geometra tecnico elettronico, ecc.), le quali incidono per il 22,4% sul totale, e quelle di vendita al pubblico o di servizio alle persone (es. esercente di negozio, commesso, cuoco, cameriere, parrucchiere, ecc.) (16,5%).

Questa distribuzione risulta abbastanza simile per donne e uomini, tuttavia alcune differenze emergono, come ad esempio il fatto che le di vendita al pubblico o di servizio alle persone sono più rilevanti per la componente femminile, a fronte del fatto che l'attività organizzativa, tecnica, intellettuale, scientifica o artistica ad elevata specializzazione lo è per la componente maschile.

6.2. Ambiti degli episodi di violenza al momento dell'assunzione

Il questionario ha indagato anche l'ambito in cui si è realizzato l'episodio di violenza con riferimento al momento dell'assunzione.

Anche in questo caso non emergono situazioni prevalenti rispetto alla dimensione di impresa, con riferimento a quella per la quale l'intervistato veniva selezionato, considerato che i casi si ripartiscono in misura sostanzialmente omogenea: il 50% dei casi si riferisce a imprese con più di 50 addetti e il restante 50% a quelle con meno di 50 addetti; osserviamo anche che i due poli estremi - micro, meno di 10 addetti e grande, oltre 250 addetti - incidono entrambi per circa il 30%.

Venendo al settore economico, anche in questo caso prevalgono nettamente i comparti del terziario, tra cui si segnala che la pubblica amministrazione, la sanità e assistenza sociale e il complesso dei servizi di informazione, finanziari ed assicurativi, immobiliari e servizi alle imprese si confermano come i comparti che concentrano il maggiore numero di episodi (tav. 5).

Inoltre, questi dati confermano sostanzialmente la distribuzione settoriale per sesso con riferimento alla vita lavorativa. Pertanto, per la componente femminile le violenze hanno un'incidenza maggiore rispetto agli uomini nel caso della sanità, delle attività turistiche e di quelle commerciali, mentre per la componente maschile assumono maggiore rilievo i settori agricoltura, costruzioni e trasporti (tav. 5).

Passando a prendere in considerazione le figure professionali, emerge che anche sotto questo profilo la distribuzione è sostanzialmente analoga a quella vista in precedenza con riferimento al percorso lavorativo complessivo. Pertanto, al momento dell'assunzione, gli episodi di violenza hanno riguardato prevalentemente figure afferenti il lavoro esecutivo di ufficio (36,6%), seguite dalle professioni afferenti attività tecniche, amministrative, sportive o

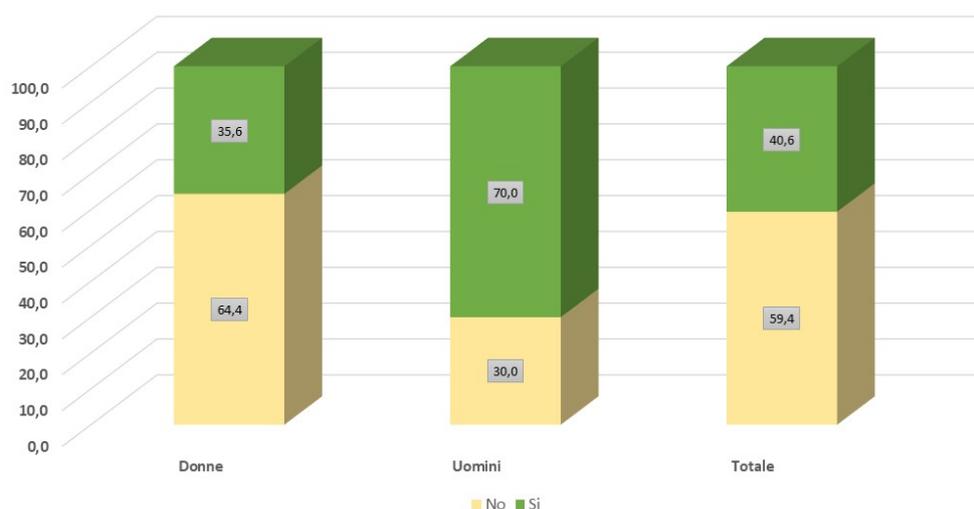


artistiche a media qualificazione (19,5%) e quelle di vendita al pubblico o di servizio alle persone (16,5%).

7. LE REAZIONI E GLI ESITI

A seguito dell'episodio di violenza, la maggior parte degli intervistati (59,4% considerando solo gli episodi diretti, 62,1% rispetto al totale) non si è rivolto a nessun'altra persona, sia essa un amico, un familiare, un collega, ovvero un soggetto più prossimo all'interessato, sia essa un rappresentante più istituzionale, come ad esempio l'autorità giudiziaria o di polizia, un responsabile aziendale, l'ufficio della consigliera di parità, il sindacato. Si deve però evidenziare una propensione diversa tra uomini e donne: se infatti nel 70% dei casi i primi si sono relazionati con altre persone, poco meno dei due terzi delle donne non si è rivolta a nessun altro (graf. 10). Va tuttavia ricordato che, poiché la componente femminile rappresenta la stragrande maggioranza delle vittime, sono nei tre quarti dei casi donne i rispondenti che a seguito dell'episodio di violenza hanno fatto riferimento ad altri soggetti.

Graf. 10 - Intervistati che a seguito di almeno uno degli episodi di violenza vissuti direttamente si sono rivolti ad altri per sesso; valori percentuali



Non si osservano particolari differenze in base all'età e al sesso dell'autore della violenza, situazioni per le quali prevale sempre l'atteggiamento di non relazionarsi con altri soggetti. Per contro, va precisato che rispetto al ruolo ricoperto dall'autore della violenza, si può rilevare come oltre la metà degli intervistati abbia deciso di rivolgersi ad altre persone nel solo caso in cui l'autore della violenza era il datore di lavoro o direttore.

Una differenza di comportamento si osserva con riferimento alla gravità dell'episodio. A questo proposito va, infatti, notato che nel caso delle violenze, sia con riferimento alla storia lavorativa che all'atto dell'assunzione, la maggior parte degli intervistati tende a rivolgersi ad altri soggetti

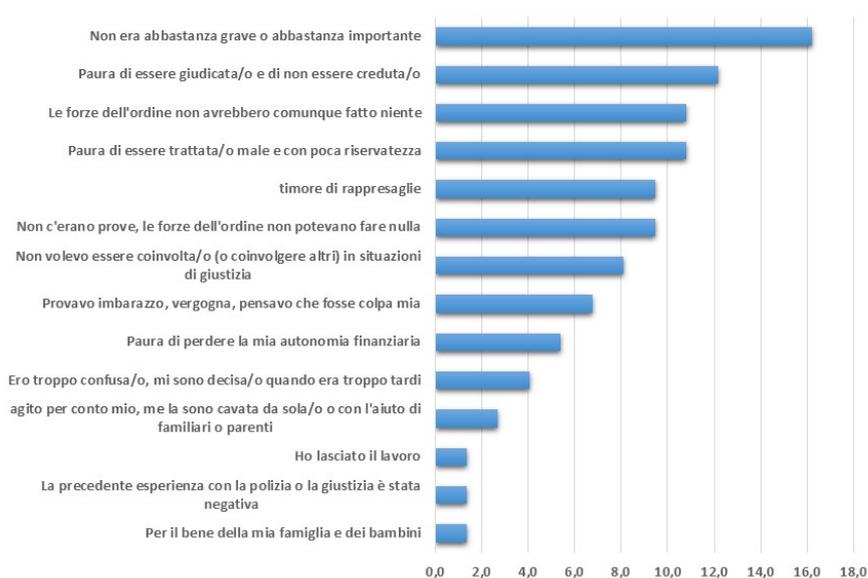


- 75% con riferimento alla storia lavorativa e 67% se si considera l'assunzione -, mentre l'esatto contrario avviene nel caso delle molestie, dove rispettivamente il 75% e il 65% degli intervistati non si relazionano con altre persone.

Gli intervistati che hanno dichiarato di essersi attivati presso altre persone si sono rivolti prevalentemente ai responsabili dell'azienda, ovvero il datore di lavoro (30,3%) e il dirigente responsabile dell'unità (21,2%), a cui seguono i sindacati e la famiglia, che incidono entrambi per il 12,1%; i colleghi sono stati sentiti in circa il 9% dei casi e il ricorso all'autorità giudiziaria è avvenuta in misura piuttosto limitata (6%).

Non si osservano particolari distinzioni in base al sesso, età e tipologia di violenza circa i soggetti verso cui gli intervistati si orientano. I piccoli numeri peraltro non consentono di avere disaggregazioni "robuste". Tuttavia, colpisce il fatto che nessuno degli intervistati che ha subito un atto di violenza, ovvero la tipologia che possiamo valutare come la più grave tra quelle considerate, si è rivolto all'autorità giudiziaria, i pochi intervistati che si rivolgono a questa istituzione lo fanno per casi di molestia, vale a dire atti e azioni relativamente meno gravi.

Graf. 11 – Motivi per i quali gli intervistati non hanno fatto seguire azioni a seguito di uno degli episodi di violenza; potevano essere fornite più risposte; valori percentuali



Il questionario ha poi indagato i motivi per i quali all'episodio di violenza non è seguita alcuna azione⁶. In media, ogni intervistato ha fornito quasi due motivazioni diverse, le principali delle quali riguardano la considerazione che il fatto non era da ritenersi così grave o abbastanza importante (16,2% delle risposte, ma richiamata da quasi il 30% dei casi), seguito dalla paura di essere giudicato/a o di non essere creduto/a (12,2%), dalla percezione che le forze

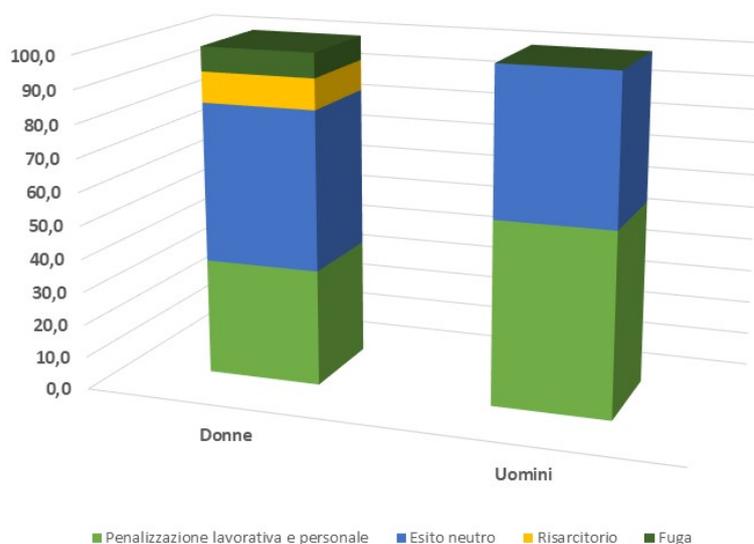
⁶ Gli intervistati potevano fornire fino a tre diverse motivazioni.



dell'ordine non avrebbero fatto nulla (10,8%) e dal timore di essere trattato/a male o senza la necessaria riservatezza richiesta (10,8%). Abbastanza diffusamente vengono poi anche richiamati i timori di rappresaglie, quello di non avere sufficienti prove per cui le forze dell'ordine non avrebbero effettuato alcuna azione, oltre alla volontà di non essere coinvolto in situazioni di giustizia (graf. 11).

Prescindendo se gli intervistati avessero o meno messo in campo specifiche azioni, è stato chiesto loro di indicare gli esiti derivanti dall'episodio di violenza più significativo. La maggior parte di essi afferma che l'evento non avrebbe dato luogo a esiti particolari, considerato che nel 19,2% dei casi gli intervistati non hanno rilevato alcun esito, che nel 20,5% dichiarano di aver continuato a lavorare e che 5% sostengono di aver risolto tutto. Peraltro è interessante rimarcare che oltre la metà dei rispondenti che hanno evitato di rivolgersi ad altre persone valutano che l'episodio di violenza non ha dato luogo ad alcune esito oppure hanno continuato a svolgere lo stesso lavoro. In sintesi, possiamo dire che nel 46% dei casi si ha un esito sostanzialmente neutro, ovvero non penalizzante per la vittima, ma che non si configura neppure come risarcitorio.

Graf. 12 - Macro esiti degli episodi di violenza vissuti direttamente per sesso del rispondente; valori percentuali



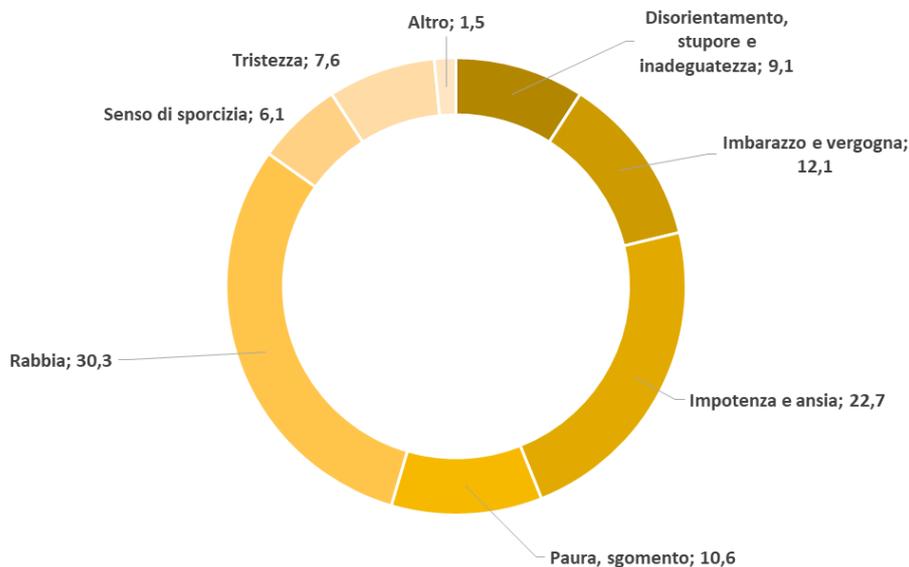
Per contro, va però evidenziato che nel 15% dei casi le persone hanno volontariamente ritenuto di cambiare posto di lavoro o la perdita del lavoro e la conseguente ricerca di uno nuovo, nel 9% hanno subito un licenziamento, nel 7,7% sono state oggetto di demansionamento e nel 3,8% sono state trasferite. È interessante notare, come tra coloro che hanno chiesto il supporto di altri soggetti, rispetto agli altri intervistati, le percentuali di licenziati e di trasferimenti di ufficio siano molto più elevate, rispettivamente pari al 71,4% e al 100%. In sostanza la violenza ha comportato una penalizzazione lavorativa e personale in circa il 40% dei casi.



Meno rilevanti sono invece i casi che possiamo dire risarcitori, ovvero l'allontanamento dell'autore della violenza, la conciliazione per vie giudiziarie e il soddisfacimento del cambio di mansione (7,8%), così come gli atteggiamenti di fuga (mi sono messo in malattia, ho evitato di andare al lavoro) (5,2%).

Prendendo in considerazione le macro tipologie di esiti disaggregate in base al sesso del rispondente, si osserva che sia per gli uomini, sia per le donne, prevalgono gli esiti neutri e le penalizzazioni lavorative e personali. Tuttavia, nel caso della componente femminile il più rilevante è il primo, mentre per gli uomini è il secondo; inoltre, gli esiti risarcitori e quelli di fuga interessano esclusivamente le donne (graf. 12)

Graf. 13 – Sentimento provato a seguito dell'episodi di violenza vissuto direttamente; valori percentuali



Il questionario chiedeva agli intervistati di rappresentare il proprio vissuto attraverso un sentimento. Considerando quindi i soli episodi diretti, il sentimento che prevale tra gli intervistati dopo aver subito la violenza è quello della rabbia (30,3%), seguito 22,7% da quello di impotenza e ansia (22,7%). Non del tutto irrilevante è anche la percentuale di rispondenti il cui vissuto è interpretato con un sentimento di imbarazzo e vergogna (12,1%), di paura o sgomento (10,6%). Infine, altri intervistati hanno fatto riferimento ad un sentimento di disorientamento, stupore e inadeguatezza (9,1%), di tristezza (7,6%) e senso di sporcizia (6,1%) (graf. 13).

Poco meno del 60% degli intervistati afferma di sentirsi oggi sicuro sul posto di lavoro, ma nel caso di chi ha sperimentato direttamente un episodio di violenza questa percentuale scende al 55%. Si quindi può dire che chi ha avuto un vissuto di violenza si sente meno sicuro degli altri rispondenti. In particolare, la sensazione di insicurezza è massima tra coloro che hanno subito



una molestia sessuale, che nel 78% dei casi affermano di non sentirsi sicuri, oppure una violenza (53,5%), mentre è minima nel caso di chi ha vissuto una molestia (28%). Questo aspetto è verificato soprattutto con riferimento alla storia lavorativa degli intervistati, ma anche con riguardo alle esperienze avute al momento dell'assunzione.

Sebbene le donne, come abbiamo visto, siano i soggetti che più subiscono violenze, esse esprimono però una maggiore sicurezza degli uomini. Infatti, a fronte del 60% di uomini che percepiscono un sentimento di insicurezza, le donne che hanno un'analoga sensazione sono il 39% (ci riferiamo ai soli episodi di violenza diretta).

Dal punto di vista dell'età, infine, sono i rispondenti delle classi centrali di età a manifestare un'insicurezza maggiore.

Un'ultima domanda del questionario intendeva verificare se sui luoghi di lavoro gli intervistati avessero subito forme di discriminazione diverse dalle molestie, molestie sessuali e violenza. La risposta è stata affermativa nel 60% dei casi che si riferiscono essenzialmente a discriminazioni di genere e professionali, mobbing, violenze psicologiche.

8. ALCUNE RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Come abbiamo affermato in apertura della nota, la natura dell'indagine non permette di riportare i risultati all'intera popolazione regionale. Tuttavia, se raffrontiamo le risposte ricevute con l'ultimo dato diffuso dall'Istat, si può ipotizzare che questa rilevazione abbia colto una parte abbastanza marginale del fenomeno. Se a questo si aggiunge la specificità del profilo sociale di chi ha risposto, si può affermare che la violenza si conferma un fenomeno che tende a permanere piuttosto sommerso.

Se dunque l'indagine ha raccolto un numero di casi probabilmente sottostimato rispetto alle dimensioni effettive del fenomeno, d'altro canto essa ha però permesso di evidenziarne alcune caratteristiche qualitative, di cui qualcuna parzialmente inaspettata.

Le evidenze emerse, pur con le cautele necessarie, ci segnalano che le violenze più diffuse si riferiscono alle molestie, ma le violenze vere e proprie non sono irrilevanti. Se quindi da un lato si può guardare al fenomeno considerando che sono circoscritti i casi più gravi, dall'altro desta una certa preoccupazione la diffusione più capillare di episodi, magari meno gravi, ma altrettanto impattanti sul benessere personale e lavorativo.

Gli eventi riportati dagli intervistati confermano poi un dato sufficientemente noto, ovvero che gli autori delle violenze sono prevalentemente uomini, non soltanto quando la violenza è rivolta verso le donne, ma lo sono anche verso le persone del proprio sesso. A questo proposito giova ricordare che il 60% dei fenomeni censiti dall'indagine sono stati effettuati da un uomo verso una donna, meno di un quarto sono invece quelli in cui autrice e vittima sono entrambe donne,



il 10% sono quelli perpetrati da un uomo verso un altro uomo, infine del tutto marginali quelli per cui l'autrice è donna e la vittima un uomo.

Per contro, risulta parzialmente sorprendente che l'ambito in cui principalmente si verificano le violenze sia il settore pubblico in senso lato, in particolare la pubblica amministrazione; se a questo ultimo comparto si aggiungono poi la sanità e l'istruzione, emerge che poco meno di un caso su due si è verificato in questo ambito. Questo dato può essere meglio valutato se lo si considera tenendo conto del peso occupazionale del settore pubblico, che, per quanto rilevante, è comunque pari a circa la metà dell'incidenza che hanno gli episodi di violenza, evidenziando, pur con le cautele più volte richiamate, quindi come il pubblico registri un sovradimensionamento di questi eventi.

Rispetto alle reazioni all'episodio di violenza, evidenziamo che nella maggior parte dei casi le persone decidono di non parlarne con altre persone, anche se questo atteggiamento sembra differire tra uomini e donne, con i primi che sono nettamente più propensi a rivolgersi ad altri. Trova dunque conferma il fatto che per questo tipo di violenza prevale un atteggiamento che tende a alimentarne il carattere sommerso. Un'ulteriore testimonianza di questo carattere si ricava anche con riferimento alle principali motivazioni con le quali si giustifica la non azione, ovvero quelle che riguardano una sottovalutazione della gravità dell'evento e i timori dell'essere giudicato, non creduto, oltre che la paura che l'azione delle forze dell'ordine non porti ad effetti concreti.

Con riferimento agli esiti conseguenti alla violenza, non stupisce il fatto che i principali di essi portino in gran parte ad una penalizzazione lavorativa e personale (cambio di posto di lavoro, demansionamento, trasferimento), mentre una sorta di neutralità delle conseguenze – vale a dire esiti che non danno luogo né a una qualche forma risarcitoria, ma che non sono neppure penalizzanti per il soggetto - risulta essere un dato forse meno scontato, ma che ancora una volta porta a rafforzare un quadro che tende a sottacere le violenze.

D'altro canto, va sottolineato che rabbia e impotenza sono i sentimenti che sembrano principalmente derivare dal vissuto delle vittime.

Infine, è interessante notare come la maggior parte degli intervistati affermi di sentirsi oggi sicuro sul posto di lavoro, ma chi ha avuto un vissuto di violenza esprime una maggiore insicurezza, soprattutto tra coloro che hanno subito una molestia sessuale o una violenza. Sebbene le donne, come abbiamo visto, siano i soggetti che più subiscono violenze, esse esprimono però una maggiore sicurezza degli uomini.

In conclusione, per quanto l'indagine abbia risposto al suo obiettivo generale, suggerisce che sarebbe necessario disporre, da un lato di informazioni più robuste statisticamente, quindi indagini a carattere più complessivo, dall'altro di ulteriori approfondimenti su caratteristiche e dinamiche del fenomeno. Tuttavia, le evidenze dell'indagine indicherebbero anche



l'opportunità che da subito vengano messe in campo specifiche azioni sui luoghi di lavoro, di sensibilizzazione e orientamento, in particolare partendo dal settore pubblico.

