

**Indagine conoscitiva
sulla violenza di genere e le molestie
presso l'Università degli Studi di Brescia
(Estratto di sintesi)**



**Università
di Brescia**

Commissione Genere

Gender Equality Plan 2022-2024 e 2025-2028

Report Survey Area 5

Commissione Genere

**Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento può
essere pubblicata senza citarne la fonte. Copyright©**

INDICE

Prefazione	3
Introduzione.....	4
Capitolo 1: Inquadramento teorico e normativo	7
1.1 La questione delle molestie e violenze nei contesti di lavoro e studio.....	7
1.1.1 Definizioni, caratteristiche e diffusione del fenomeno	7
1.1.2 Il quadro normativo.....	9
1.2 Il GEP come strumento di contrasto alle molestie e violenze nel contesto universitario	12
Capitolo 2: Lo stato dell'arte in Italia	14
2.1 Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro.....	14
2.2 Le molestie e i ricatti sessuali in Università	14
2.3 Dimensioni organizzative, clima etico e il ruolo dei codici di condotta.....	17
Capitolo 3: L'indagine sul corpo studentesco presso l'Università di Brescia	20
3.1 Metodologia di indagine: Il campione studenti e studentesse.....	20
3.1.1 Il Questionario: obiettivi, struttura e somministrazione	20
3.1.2 Definizione del campione: criteri di selezione e trattamento dei dati.....	22
3.2 Il profilo delle persone intervistate	24
3.3 Le molestie in ambito universitario.....	27
3.4 Reazioni e conseguenze.....	37
3.6 Ambiente.....	40
3.7 Commenti Liberi	42
3.8 Considerazioni di sintesi sull'indagine studenti e studentesse	43
Capitolo 4: L'indagine su docenti e PTA presso l'Università di Brescia	45
4.1 Metodologia di indagine: Il campione docenti e PTA.....	45
4.1.1 Il Questionario: obiettivi, struttura e somministrazione	45
4.1.2 Definizione del campione: criteri di selezione e trattamento dei dati.....	48
4.2 Il profilo delle persone intervistate	50
4.3 Le molestie in ambito universitario.....	54
4.4 Reazioni e conseguenze.....	64
4.6 Ambiente.....	70
4.7 Commenti liberi.....	72
4.8 Considerazioni di sintesi sull'indagine a docenti e PTA.....	73
Capitolo 5: Conclusioni	77
Bibliografia.....	75

Prefazione

a cura di Marika Vezzoli e Mariasole Bannò

Il presente report nasce su iniziativa della Commissione Genere, nell'ambito del percorso di attuazione del Gender Equality Plan dell'Università degli Studi di Brescia. Rappresenta un passaggio fondamentale per consolidare un impegno istituzionale: comprendere, misurare e contrastare in modo strutturale la violenza di genere e le molestie nei contesti accademici.

Questo lavoro si fonda sulla convinzione che l'università sia uno spazio attraversato da relazioni, gerarchie, culture organizzative e dinamiche di potere che, se non osservate criticamente, possono riprodurre disuguaglianze e rendere invisibili forme di violenza anche sottili, ma pervasive. Proprio per questo, l'università ha la responsabilità non solo di produrre conoscenza, ma anche di essere essa stessa esempio di ambiente sicuro, equo e rispettoso.

La ricerca qui presentata rappresenta un passo importante in questa direzione. Attraverso un impianto metodologico rigoroso e integrato, si ottiene una fotografia fedele del fenomeno all'interno del nostro Ateneo. I dati raccolti restituiscono esperienze, percezioni e vissuti e, soprattutto, rappresentano segnali che chiedono di essere ascoltati e trasformati in azione.

Come Presidente di Commissione Genere e Responsabile del team di ricerca, desideriamo sottolineare il valore scientifico di questo lavoro, costruito con attenzione metodologica, rispetto dei dati e tutela assoluta delle persone coinvolte. Questo report è uno strumento di governance, pensato per orientare decisioni, politiche e interventi concreti.

La Commissione Genere dell'Università degli Studi di Brescia assume in questo processo un ruolo pienamente istituzionale. È motore di cambiamento organizzativo, è il luogo in cui la responsabilità dell'Ateneo si traduce in azione: nella definizione di priorità, nella costruzione di strumenti, nella promozione di politiche capaci di incidere realmente sui contesti. Questo report si colloca esattamente in questa prospettiva come base operativa per rafforzare le politiche di prevenzione, protezione e contrasto e per rendere l'università un ambiente in cui il rispetto sia garantito.

Affrontare il tema della violenza di genere significa anche accettarne la complessità. Non esistono soluzioni semplici a problemi sistemici. Servono approcci integrati, competenze diffuse, strumenti accessibili e una fiducia reale nei meccanismi di tutela. Ma serve, prima di tutto, la volontà istituzionale di guardare i dati e assumersene la responsabilità.

Questo report è, quindi, una chiamata all'azione, perché le università non cambiano con i documenti, ma con le scelte e con le buone pratiche. Non cambiano spontaneamente nel tempo, cambiano quando qualcuno decide che non è più accettabile aspettare. La domanda è una sola: cosa decidiamo di fare, da qui in avanti?

Introduzione

La presente indagine, condotta nell'ambito del Gender Equality Plan 2022-2024 e 2025-2027 dell'Università degli Studi di Brescia, si inserisce in un solco di ricerca e impegno istituzionale che mira a fare dell'accademia uno spazio realmente sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona (EIGE, 2017; 2022). Come evidenziato dal recente studio *Rompere il silenzio* (2025) e più volte sottolineato negli incontri CRUI e COUNIPAR¹, l'università non è esente dalle dinamiche di violenza di genere che attraversano la società tutta, ma ne è permeata in quanto spazio di relazioni sociali, professionali e gerarchiche (Bondestam & Lundqvist, 2020; CRUI, 2024).

Affrontare il tema delle molestie sessuali e di genere significa, innanzitutto, riconoscere che esse non sono episodi isolati o accidentali, ma l'espressione di asimmetrie di potere strutturali e di una cultura sessista spesso normalizzata (Glick & Fiske, 2001; Johnson et al., 2018). Forte è la necessità per le istituzioni di far emergere il sommerso: i dati nazionali ISTAT e le prime ricerche in atenei come Parma mostrano che una quota significativa di vittime (fino all'80,9%) sceglie di non parlare per timore di ritorsioni, sfiducia nei canali ufficiali o per il rischio di subire una *vampata di ritorno* (*blowback*) professionale (ISTAT, 2018; Aguilar & Baek, 2020; Jussen et al., 2019).

La Commissione Genere dell'Università degli Studi di Brescia assume questa sfida come una responsabilità di governance dichiarata nel Gender Equality Plan. L'obiettivo è trasformativo: analizzare il clima universitario per varare politiche efficaci che garantiscano il benessere organizzativo di tutte le sue componenti: studentesca, tecnica-amministrativa e accademica (Fitzgerald & Cortina, 2018; National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2018). In linea con le direttive europee e la Convenzione di Istanbul (Consiglio Europeo, 2011), questo report adotta un approccio olistico basato sul modello delle 7P (*prevalence, prevention, protection, prosecution, provision of services, partnerships, policies*) che analizza e misura Diffusione, Prevenzione, Protezione, Perseguimento, Provvedimenti, Partenariato e Politiche. Tale modello guida l'Università degli Studi di Brescia nel monitorare l'incidenza del fenomeno (attraverso l'indagine qui presentata, volta a misurare il fenomeno all'interno dei diversi dipartimenti); prevenire e sensibilizzare (trasformando i risultati dell'indagine in percorsi formativi e campagne informative che aiutino a riconoscere ogni forma di molestia, anche le più

¹ Si fa in particolare riferimento agli "Stati generali sulle politiche di genere", organizzati presso l'Università di Messina in data 7-8 luglio 2025 durante i quali si è fatto il punto sul lavoro svolto dalla Commissione CRUI "Tematiche di genere", con una riflessione particolare dedicata al fenomeno della violenza, la cui escalation impatta inevitabilmente sulla vita di tutti gli Atenei italiani. Si cita inoltre la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane "Il valore dell'uguaglianza. Il gender gap delle università come danno sistemico", Università di Pisa, 20-21 Novembre 2025.

sottili) (Mergaert et al., 2023; Banyard, 2011); rafforzare la protezione (promuovendo strumenti già attivi come la Consigliera di Fiducia e gli sportelli antiviolenza in collaborazione con i CAV, garantendo la totale riservatezza a chi denuncia) (Capozzi, 2023; Romito & Folla, 2019).

Il presente report analizza i dati raccolti tramite due survey che hanno coinvolto l'intera comunità dell'università di Brescia. In particolare, la ricerca si è strutturata attraverso una rilevazione campionaria basata sulla somministrazione di due questionari online distinti, rivolti rispettivamente alla popolazione studentesca, il primo, e al personale docente e tecnico-amministrativo (PTA), il secondo (Unione degli Universitari, 2024; Fedina et al., 2018). L'indagine ha integrato l'analisi quantitativa dei dati, volta a misurare la diffusione delle molestie e la percezione del clima di sicurezza, con un'analisi qualitativa dei contributi liberi, fondamentali per far emergere i vissuti, le resistenze culturali e le zone d'ombra dei micro-contesti relazionali (Anastasia, 2019; Karami et al., 2020). La pulizia dei dati e il trattamento statistico sono stati condotti con estremo rigore, garantendo il pieno anonimato delle persone rispondenti e la protezione della privacy, in particolare nelle articolazioni organizzative a bassa numerosità, al fine di restituire una fotografia fedele e scientificamente solida della realtà dell'Università degli Studi di Brescia (Zara et al., 2024).

Documentare queste esperienze significa dare voce a chi ha subito svalutazione delle competenze, commenti inappropriati o contatti indesiderati (Cortina et al., 1998; Leskinen & Cortina, 2014). L'università deve essere il luogo in cui studenti e personale possano crescere come persone libere, in un ambiente in cui la dignità non è solo un principio formale scritto nei Codici Etici, ma una pratica quotidiana sostanziale e garantita (Pisa Declaration, 2018; Anitha & Lewis, 2022).

Nota sulla riservatezza e gestione dei dati sensibili

In conformità con le disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati personali e a garanzia della massima tutela di tutte le persone coinvolte, si precisa che l'intera procedura di analisi è stata improntata al più rigoroso rispetto degli obblighi di riservatezza e protezione dei dati.

Per quanto riguarda le informazioni emerse dalle sezioni a testo libero, eventuali riferimenti puntuali o elementi potenzialmente riconducibili a singole identità, siano esse relative a presunte vittime o a soggetti segnalati come autori di condotte improprie, sono stati trattati con modalità riservate e nel rispetto della normativa vigente. La gestione, la conservazione e l'eventuale utilizzo di tali dati restano riconducibili all'ambito di competenza istituzionale di Unibs, secondo le procedure e le responsabilità previste dall'ordinamento applicabile. Si ribadisce che nessun dato identificativo è stato inserito nel presente report né sarà oggetto di pubblicazione, restando tali informazioni protette dagli obblighi di riservatezza e d'ufficio, a tutela della dignità e della privacy delle persone coinvolte.

Il rigore tenuto nel rispettare il trattamento dei dati garantisce il perseguimento dell'obiettivo primario di questo lavoro che non vuole sfociare in una finalità istruttoria *ad personam*, bensì in una ricerca e indagine sistemica del fenomeno nel contesto universitario.

Nota sulla sintesi

Il presente documento costituisce un estratto del report originale di ricerca. Per esigenze di sintesi e diffusione, sono state selezionate esclusivamente le sezioni relative al quadro definitorio e normativo, alla metodologia di indagine, ai risultati quantitativi e alla bibliografia.

Sono invece esclusi dalla presente versione le sezioni a testo libero e le relative elaborazioni qualitative delle risposte aperte così come le analisi interpretative, gli approfondimenti tematici e per dipartimento e le considerazioni conclusive contenuti nella versione integrale del report.

Responsabile scientifica: Prof.ssa Mariasole Bannò

Team di ricerca: Dott.ssa Cecilia Capozzi, Dott.ssa Camilla Federici, Dott.ssa Emilia Filippi

Capitolo 1: Inquadramento teorico e normativo

1.1 La questione delle molestie e violenze nei contesti di lavoro e studio

1.1.1 Definizioni, caratteristiche e diffusione del fenomeno

Le molestie e la violenza di genere sono un fenomeno largamente diffuso e presente in tutti i Paesi, in forme differenti a seconda dei contesti e delle diverse condizioni socio-culturali.

Tale fenomeno si sviluppa all'interno di *“asimmetrie nei rapporti di potere, alimentate da stereotipi di genere, da norme sociali e comportamentali che sfociano in dinamiche di esclusione e di affermazione di supremazia e in discriminazione dei ruoli, nella responsabilità e nella sfera del potere negoziale degli individui in ogni ambito della vita pubblica e privata”* (Pagano e Deriu, 2018).

Le molestie sessuali e di genere nei luoghi di lavoro, sebbene ancora poco studiate, rappresentano un fenomeno endemico. Le recenti campagne internazionali di denuncia hanno contribuito a rompere il silenzio e a evidenziare la necessità di maggiore sensibilizzazione per riconoscere e contrastare efficacemente la violenza di genere nel mondo del lavoro. Tali comportamenti costituiscono una violazione dei diritti della persona e una fonte di discriminazione e determinano un grave disagio, con conseguente necessità di interventi tempestivi e adeguati.

Viene qui brevemente illustrato l'inquadramento normativo internazionale e nazionale. Sono precisati gli aspetti giuridici principali che riguardano ogni ambiente di lavoro con particolare riferimento al settore pubblico e universitario, in quanto ambito di indagine in cui la presente ricerca è stata condotta.

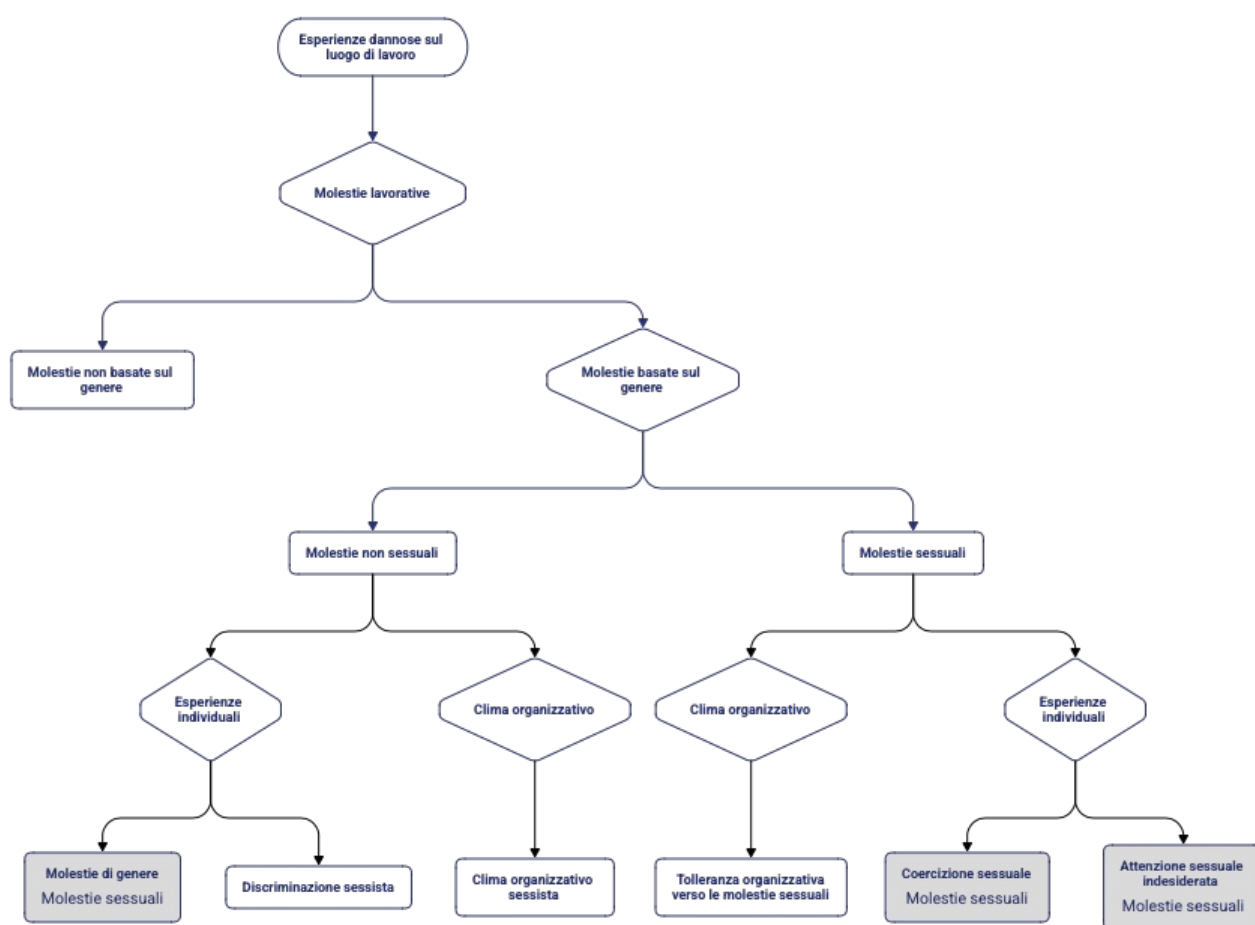
Il tema delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro si colloca nel quadro della tutela della salute e sicurezza sul lavoro dove assumono particolare importanza le convenzioni internazionali e gli accordi europei, progressivamente recepiti anche dall'Italia. Tra i più rilevanti, la Convenzione OIL n.190 che mira a eliminare violenza e molestie nei luoghi di lavoro attraverso strumenti giuridici e iniziative volte a superare stereotipi e modelli socio-culturali discriminatori. A essa si affianca la Raccomandazione n. 206, che fornisce linee guida per la sua applicazione. L'Italia ha ratificato la Convenzione il 29 ottobre 2021.

La definizione di molestia sessuale risulta complessa, poiché i comportamenti e le percezioni variano a seconda dei contesti socio-culturali e dei sistemi giuridici, nei quali si utilizzano termini diversi quali molestie, ricatti sessuali, violenza di genere o forme di abuso di potere. Un quadro condiviso è stato fornito nel 2019 dalla citata Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. La Convenzione definisce la violenza e le molestie nel mondo del

lavoro come comportamenti o minacce inaccettabili, anche ripetuti, capaci di causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici, includendo anche le molestie di genere².

In ambito lavorativo, la molestia sessuale comprende qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o basato sul genere, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che violi la dignità della persona e crei un clima intimidatorio, ostile o offensivo. Può manifestarsi attraverso commenti o allusioni inappropriate, barzellette o osservazioni sull'orientamento sessuale, messaggi o contenuti espliciti inviati tramite strumenti digitali, esposizione di materiale pornografico, contatti fisici indesiderati, *avances* in cambio di vantaggi o minacce di svantaggi, fino a forme di coercizione o violenza sessuale (Fig. 1).

Fig. 1 – Classificazione dei comportamenti (sessuali e non sessuali) basati sul genere che violano la dignità delle persone.



Nostra rielaborazione da: Deriu e Mancini, 2024; Sojo, Wood e Genat, 2016.

² OIL, C190 - Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, 2019, Data di adozione: 21/06/2019 - Ratifica dell'Italia: 29/10/2021. Nell'art. 4, alla lettera f), l'OIL contempla "l'istituzione di misure sanzionatorie", e nell'art. 10, alla lettera d), stabilisce che ciascun Membro dovrà adottare misure adeguate al fine di "introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro".

Tali comportamenti, in assenza di consenso della vittima, ledono la dignità e il benessere psicofisico della persona, generando anche gravi disagi psicologici e ripercussioni sulla vita personale e professionale. Sebbene le vittime siano prevalentemente donne, le molestie possono colpire chiunque e producono effetti negativi anche sull'ambiente lavorativo, compromettendo relazioni, clima organizzativo e produttività. Come puntualizza la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 *“è circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza”*³.

1.1.2 Il quadro normativo

Per tracciare il quadro normativo di riferimento all'interno dell'ordinamento italiano, la tutela contro molestie e violenze nei luoghi di lavoro si fonda innanzitutto sulla Costituzione (artt. 32, 37 e 41), che garantisce il diritto alla salute, la parità di genere e un ambiente lavorativo rispettoso della dignità. Il datore di lavoro ha il preciso obbligo di tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori e delle lavoratrici (art. 2087 c.c.) e un dovere di prevenire tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e lavoratrici, inclusi quelli cd. psicosociali o derivanti da stress da lavoro correlato come, ad esempio, derivanti da molestie e violenze (D.Lgs. 81/2008).

Le molestie possono inoltre assumere rilevanza penale nei casi in cui la condotta venga ascritta a fattispecie di violenza sessuale e, come tali, sanzionate a norma del Codice Penale, mentre il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006 e successive modifiche) le equipara alla discriminazione di genere, estendendo le relative tutele. Sono inoltre nulli, sotto il profilo giuslavoristico, i provvedimenti ritorsivi o discriminatori verso chi denuncia⁴ (es. eventuale mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata ai danni di chi denuncia). La normativa prevede anche strumenti specifici, come le Consigliere di Parità, con funzioni di supporto e intervento⁵.

Nel settore pubblico, ambito specifico del presente lavoro, particolare rilievo è dato al benessere organizzativo e alla prevenzione: le pubbliche amministrazioni devono garantire pari opportunità, contrastare ogni forma di discriminazione e promuovere ambienti di lavoro sani. Il

³ Presidenza del Consiglio dei Ministri, Direttiva 4 marzo 2011 contenente Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (articolo 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

⁴ Vd. art. 3 della legge n. 1081/1990, Cass Civ. Sez. lav., sent. 5 aprile 2016, n. 6575.

⁵ Il D. Lgs. 198/2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, istituisce la figura della Consigliera/e di Parità (nazionale, regionale e provinciale) agli artt. 12-15. Sono pubblici ufficiali preposti alla promozione e al controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione nel lavoro.

datore di lavoro pubblico, viene indicato in termini di datore di lavoro “esemplare”, ha il dovere di mettere in atto politiche orientate a ottenere efficacia ed efficienza in un contesto nel quale si ottimizzano risultati, benessere dei lavoratori, parità e pari opportunità.

I doveri del datore di lavoro nel settore pubblico sono di prevenzione, garanzia, rilevazione, contrasto ed eliminazione: il D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 183/20, nell'art. 7 (Gestione delle risorse umane), al comma 1, prevede che *"le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

A tal fine, le Pubbliche Amministrazioni sono coadiuvate dai Comitati Unici di Garanzia (CUG), che svolgono funzioni di prevenzione, tutela e supporto, anche attraverso la raccolta delle segnalazioni: il protocollo sul contrasto alla violenza di genere, siglato nel novembre 2020 tra Ministero della Funzione Pubblica, Ministero per le Pari Opportunità e Rete nazionale dei CUG, definisce i Comitati "antenne" poste a intercettare il fenomeno nell'ambito delle amministrazioni, prevedendo azioni formalizzate a fare emergere e recepire le segnalazioni di violenza di genere. Accanto a questi, la figura della Consigliera di Fiducia offre assistenza, in totale riservatezza e rispetto dell'anonimato, alle persone che subiscono forme di disagio lavorativo dovuto a condizioni di costrittività organizzativa, molestie sessuali, morali, psicologiche e discriminazioni all'interno dell'organizzazione.

1.1.3 Il contesto universitario

Prendendo in considerazione il particolare contesto universitario e degli enti di ricerca, negli ultimi anni è cresciuta sensibilmente l'attenzione alla violenza di genere in questo ambiente, favorendo una maggiore consapevolezza del ruolo attivo che queste istituzioni devono assumere nel contrastarla (Bondestam & Lundqvist, 2020; Vingelli & Mocchi, 2020). Le università, infatti, non sono isolate dal contesto sociale più ampio, ancora segnato da disuguaglianze e discriminazioni, e al loro interno la violenza di genere può manifestarsi sia nelle relazioni gerarchiche (verticali) sia nelle interazioni quotidiane tra pari (orizzontali) (Cantalupo & Kidder, 2018; Henning et al., 2017). In quanto luoghi di lavoro, alle università si estende la disciplina sopra illustrata con le specificità della Pubblica Amministrazione nel caso di università pubbliche (Poli, 2022). Il datore di lavoro in ambito universitario, ai fini della sicurezza (D.Lgs. 81/2008), è il/la Rettore/Rettrice e/o, per delega, figure apicali quali Direttori/Direttrici Generali, Presidi di

Facoltà o Direttori/Direttrici di Dipartimento. In particolare il/la Rettore/Rettrice, viene individuato/a come datore di lavoro per le cd. unità non produttive; il/la Direttore/Direttrice Generale, quale datore di lavoro dell'Amministrazione Centrale: su di essi/e ricadono le responsabilità datoriali descritte (Anderson, 2016; Fortney, 2018).

È bene infatti sottolineare che l'università presenta, a livello organizzativo e strutturale, caratteristiche peculiari: viene definita come struttura tricefala, composta da tre anime – accademica, amministrativa e studentesca – e da due vertici di governo, rettorale e amministrativo (Anitha & Lewis, 2022; NUS, 2018). In questo contesto, il benessere organizzativo riguarda tutte le componenti della comunità universitaria e determina, nell'osservazione del fenomeno delle violenze e molestie, relazioni di potere plurime e diversificate, con traiettorie specifiche (Johnson et al., 2018; Page et al., 2019). La particolarità strutturale del contesto universitario deve pertanto essere considerata in tutte le fasi di rilevazione e di analisi del fenomeno delle violenze e delle molestie e nelle successive azioni di prevenzione, garanzia, contrasto ed eliminazione (Humbert et al., 2022; Mergaert et al., 2023).

1.2 Il GEP come strumento di contrasto alle molestie e violenze nel contesto universitario

Il Gender Equality Plan (GEP) nasce nel panorama europeo come piano strategico per l'equità di genere (EIGE, 2017). Gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore devono approvare ed implementare il GEP, accogliendo la richiesta della Commissione Europea di dotarsi di questo strumento come requisito necessario per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe che garantiscono finanziamenti alla ricerca. Il GEP costituisce dunque un documento strategico che mira all'inclusione di una prospettiva di genere nella ricerca, nell'innovazione e nel mondo accademico, favorendo la cultura del rispetto, la promozione dell'uguaglianza di genere e il contrasto alle discriminazioni. Come documento programmatico si colloca in sincrono con la più estesa Programmazione di Ateneo, allineandosi ed affiancandosi al Piano Strategico, al Piano Azioni Positive (PAP), ora integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)⁶, al Bilancio di Genere e agli altri strumenti di programmazione.

Le cinque macroaree di intervento dei GEP, che la Commissione Europea richiede come minimo requisito sono: 1) cultura dell'organizzazione ed equilibrio vita privata/vita lavorativa; 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice negli organi decisionali; 3) parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; 5) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Di particolare rilievo è, per l'indagine *de quo*, l'area di intervento numero 5: contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali. Le azioni possono anche intersecarsi e completare gli interventi previsti dall'area di intervento numero 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa, conciliazione, cultura e benessere dell'organizzazione.

Il macro obiettivo dell'area di intervento 5 è creare un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo, garantendo procedure chiare per la segnalazione e la prevenzione di comportamenti molesti. Rientrano, all'interno di tale ambito, plurime azioni che, strategicamente, intendono realizzare gli obiettivi specifici individuati come prioritari nel singolo ente. Tra le azioni strategiche tipiche, sono incluse azioni di sensibilizzazione sul tema attraverso campagne informative e formazione specifica, introduzione di misure di gender mainstreaming nella comunicazione istituzionale, prevenzione e gestione di molestie, discriminazioni e violenze, elaborazione e approvazione di regolamenti interni, attivazione di sportelli di ascolto dedicati, promozione della figura della Consigliera di fiducia, azioni di impegno sociale estese alla società

⁶ Il PIAO è il documento unico di programmazione e governance, obbligatorio per le pubbliche amministrazioni italiane (introdotto dal D.L. 80/2021), che accorpa piani precedenti come performance, anticorruzione, fabbisogno di personale e lavoro agile e piano azioni positive.

civile, comprese attività di disseminazione e sensibilizzazione oltre alla collaborazione con reti e realtà istituzionali.

Nell'ambito specifico dell'Università degli Studi di Brescia veniva indicato nel GEP 2022-2024, in area 5 l'Obiettivo 1 “Comunicazione, sensibilizzazione e formazione sulla tematica della violenza di genere” che, tra le attività, ha previsto la pianificazione di un lavoro di indagine conoscitiva sulla percezione della violenza di genere diversificata per PTA, corpo studentesco, personale accademico.

Nel corso del triennio 2022-2024 veniva dato corso alla somministrazione del primo questionario per il corpo studentesco e, successivamente, alla raccolta dei dati, veniva svolta l'analisi dei dati e dei risultati quantitativi e qualitativi emersi dal questionario con una prima relazione volta a mettere in luce le dimensioni, le caratteristiche e le specificità più rilevanti della percezione della violenza di genere nel corpo studentesco.

Nell'ambito del successivo GEP 2025-2027 veniva, in continuità con l'obiettivo 1 indicato, predisposta la somministrazione del secondo questionario per PTA e personale sulla percezione della violenza di genere anche sulla base della prima indagine condotta sul corpo studentesco e relativi risultati raccolti.

Capitolo 2: Lo stato dell'arte in Italia

2.1 Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro

In Italia la conoscenza del fenomeno si è sviluppata progressivamente attraverso le indagini dell'ISTAT sulla sicurezza dei cittadini e delle cittadine (1997-1998, 2002, 2008-2009), che hanno introdotto moduli specifici sulle violenze sessuali. Nel 2016 è stato inserito un focus sui ricatti sessuali sul lavoro e, nel 2018, è stata realizzata un'indagine dedicata alle molestie e ai ricatti sessuali in ambito lavorativo, considerando diverse forme di molestia: verbale, fisica, esibizionismo, pedinamento, telefonate oscene, invio di materiale pornografico, molestie tramite social network e furto di identità.

I dati ISTAT stimano che 8 milioni e 816 mila donne (43,6%) abbiano subito nel corso della vita molestie o ricatti sessuali sul lavoro; 3 milioni e 118 mila (15,4%) ne sono state vittime nei tre anni precedenti all'indagine. Inoltre, nell'80,9% dei casi le donne che subiscono un ricatto sessuale non ne parlano con nessuno sul posto di lavoro (ISTAT, 2018).

Questi dati evidenziano la necessità di una maggiore consapevolezza del fenomeno negli ambienti lavorativi e di un'effettiva applicazione delle tutele previste per le vittime. Nonostante sia registrata una crescente sensibilità, il fenomeno rimane in parte poco visibile, soprattutto a causa della carenza di dati sistematici e comparabili tra diversi contesti nazionali e istituzionali.

2.2 Le molestie e i ricatti sessuali in Università

Se si restringe l'ambito di osservazione al contesto universitario, le iniziative di ricerca finora realizzate, anche in Italia, risultano eterogenee per obiettivi e metodologie, rendendo difficile una lettura unitaria del fenomeno. In questo quadro, risulta importante citare i dati del progetto europeo UniSAFE (2022-2023), condotto in 48 università e centri di ricerca di 15 Paesi, tra cui l'Italia: i risultati del progetto rappresentano un importante punto di riferimento per analizzare le dinamiche e le specificità della violenza e delle molestie di genere in ambito accademico. UniSAFE è un progetto finanziato dall'Unione Europea che mira infatti a produrre una migliore conoscenza della violenza di genere e delle molestie sessuali nelle organizzazioni che svolgono attività di ricerca e a tradurre tale conoscenza in strumenti operativi per l'istruzione superiore, gli enti di ricerca e i decisori politici.

Nell'ambito del progetto UniSAFE sono state condotte attività di ricerca e sensibilizzazione rivolte a ricercatori e ricercatrici, stakeholder e policy maker. Il progetto ha analizzato i meccanismi della violenza di genere – inclusi determinanti sociali, cause e conseguenze – a tre diversi livelli, utilizzando un modello di ricerca olistico. Questa conoscenza approfondita dei

problemi esistenti e delle priorità attuali e future favorisce lo sviluppo di strumenti operativi e di raccomandazioni per ridurre la violenza di genere nell'ambito accademico e della ricerca europea. Un altro esempio rilevante è il progetto PRIN “Understanding Gender Based Violence in Italian Universities”, che coinvolge l'Università di Modena e Reggio Emilia, l'Università degli Studi di Milano, l'Università degli Studi di Torino e Sapienza Università di Roma, ed è focalizzato in particolare sulle molestie sessuali in ambito accademico, evidenziando la necessità di adottare un approccio intersezionale. Il progetto accoglie quanto emerso nei più recenti progetti europei (come UniSAFE e GenderSAFE) che propongono un approccio olistico, il modello delle “7P”, per contrastare il fenomeno. Tale modello amplia i precedenti modelli e l'approccio tradizionale delle Nazioni Unite e dell'Unione Europea delle 3P (Prevention, Protection, Prosecution) (UE, 2020; ONU, 2006, 2017) e l'approccio della Convenzione di Istanbul (2011) delle 4P (Prevention, Protection, Prosecution, Policy), integrando prevenzione, protezione, persecuzione e politiche con servizi di supporto, collaborazione tra attori e raccolta sistematica dei dati, al fine di promuovere interventi più efficaci e inclusivi (Mergaert et al., 2023).

Nel 2024 è stata presentata alla Camera dei Deputati l'indagine “La tua voce conta”, curata dall'Unione degli Universitari, che evidenzia come molestie e violenze di genere negli atenei italiani costituiscano un problema diffuso e strutturale. Tra i risultati e le testimonianze raccolte, si evince che oltre il 20% delle persone intervistate non considera l'università un luogo sicuro e il 34,5% è a conoscenza di episodi di violenza o molestia. In modo particolarmente critico, i docenti risultano tra i principali autori segnalati, indicando una forte componente legata alle dinamiche di potere.

La Tab. 1 presenta i risultati delle principali indagini sulle molestie e violenze di genere negli atenei italiani negli ultimi venti anni.

Il fenomeno non appare episodico, ma radicato in un contesto culturale più ampio: molte vittime rinunciano a denunciare per timore di conseguenze o per l'inefficacia delle segnalazioni, arrivando talvolta ad abbandonare o cambiare percorso di studi. Le indagini evidenziano inoltre alcune possibili soluzioni, tra cui l'introduzione di presidi antiviolenza negli atenei, la diffusione della figura della Consigliera di Fiducia e l'attivazione di percorsi formativi obbligatori sull'educazione al consenso. I dati mostrano che la presenza di strumenti di supporto aumenta significativamente la propensione alla denuncia, sottolineando l'importanza di interventi strutturali e di prevenzione culturale.

Tab. 1 – Panoramica delle principali indagini sulle molestie e violenze di genere negli atenei italiani negli ultimi venti anni

Ateneo	Anno	Metodologia	Risultati Principali
Università di Padova	2004	640 studentesse (questionari a campionamento stratificato)	1 su 3 ha subito pressioni; 5% molestie sessuali; picco a Medicina (legame potere-molestia); Ingegneria sotto la media.
Progetto EU (università di: Bologna, Napoli, Perugia, Udine, Urbino)	2009-2011	6.595 studentesse (questionari, focus group, colloqui; tasso di risposta 8%)	Bologna: 78,2% molestie, 55,7% stalking, 14,2% violenza; altre: 69% molestie, 58,3% violenza; l'università è responsabile del 16-38% degli episodi.
Università anonima del Nord Italia	2012	2.474 rispondenti (questionari) (docenti, PTA, studenti/esse) (tasso di risposta: docenti 17%; PTA 22%; studenti/esse 8%)	Il 90% dei casi riguarda uomini su donne; oltre 2/3 dei molestatori hanno più di 45 anni. Differenza di percezione: il corteggiamento indesiderato è grave per il 91% delle prof.sse ma solo per il 65% di studenti.
Università di Perugia	2016-2017	3.915 rispondenti (questionari; tasso di risposta 18%)	Il 20,85% ha subito violenza di genere; il 44,75% ha assistito a episodi.
Università di Trieste	2017	17 interviste semi-strutturate (studenti/esse, docenti, PTA)	15 molestatori uomini (8 docenti, 6 studenti, 2 PTA); analisi delle conseguenze psicofisiche e della minimizzazione e dell'indifferenza del contesto.
Università della Calabria	2008 e 2019	560 rispondenti (questionari; tasso di risposta circa 4%-8%)	Il 18% ha subito molestie (17% nel 2008); Il 16% degli episodi avviene nel Campus; Con l'aumento della consapevolezza nel tempo, l'86% definisce la molestia una violenza.
Università Milano-Bicocca	2021	2.764 rispondenti (questionari) (tasso di risposta circa 8%)	Il 91% ha subito molestie di strada negli ultimi 4 anni; il 23% toccate senza consenso (focus sullo Street Harassment).
Università di Parma	2024	3.513 rispondenti (studenti/esse, docenti, PTA) (metodo misto: survey e focus group; tasso di risposta circa 12%)	Il 34,5% dichiara di aver subito molestie o ricatti sessuali; il 20% delle studentesse riporta molestie fisiche; forte discrepanza tra episodi vissuti e denunce formali.
Iniziative studentesche (Torino, Palermo, Bologna)	2020-2021	Social (Instagram), sportelli autogestiti (MALAconsilia)	Centinaia di segnalazioni su Spotted_Polito/Unito; condanna di un docente a Bologna; divario tra episodi reali e denunce formali (paura dei contraccolpi).
Università di Pisa	2024-2025	Metodologie internazionali (Progetto UniSAFE) oltre 4.211 risposte: 7,9% tasso di risposta	Il 35,1% ha dichiarato di aver vissuto almeno un episodio di violenza. Le donne sono più esposte al fenomeno, 38,8% rispetto al 26,9% degli uomini; particolarmente vulnerabili le

			persone con identità di genere non binaria o orientamento non eterosessuale.
--	--	--	--

Quantificare il fenomeno della violenza in ambito accademico risulta estremamente complesso. Tuttavia, alcune indicazioni emergono dal recente report “Misure di prevenzione e contrasto ad abusi, molestie e violenze di genere negli atenei italiani” della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Le evidenze condivise sono il risultato di un’indagine statistica condotta dalla CRUI alla quale ha aderito la maggior parte degli atenei italiani cui è stata mandata (80/85). Secondo i dati aggiornati al 4 novembre 2024, tra marzo e novembre dello stesso anno sono state registrate 243 segnalazioni tra molestie (sessuali, psicologiche, fisiche e online), stalking, mobbing e altre forme di abuso nelle università italiane, con una media di quasi un caso al giorno. Il report della CRUI mette in luce alcuni punti salienti: gli atenei mettono a disposizione diversi strumenti di supporto, come centri antiviolenza, sportelli di ascolto e servizi di counselling, ma resta da valutare quanto siano effettivamente conosciuti e accessibili alla comunità studentesca. Le segnalazioni provengono in misura più incidente da parte di studenti e una quota significativa rientra nella categoria “altro”, evidenziando la necessità di approfondire e chiarire meglio la natura di tali episodi.

2.3 Dimensioni organizzative, clima etico e il ruolo dei codici di condotta

Il fenomeno delle molestie sessuali nei contesti lavorativi e istituzionali non può essere ridotto a una mera somma di condotte individuali isolate. Al contrario, esso va interpretato come un complesso di «comportamenti sessuali indesiderati sul lavoro che il destinatario valuta come offensivi, eccedenti le sue risorse o minacciosi per il suo benessere» (Fitzgerald et al., 1997, p. 15). Sebbene si tratti di una problematica denunciata a livello globale da decenni (Sigal, 2006), il persistere di tali devianze, confermato anche da analisi più recenti (Avveduto et al., 2019; Fitzgerald e Cortina, 2018; Fortney, 2018), evidenzia come il problema sia ancora profondamente radicato nelle dinamiche professionali, con ricadute critiche non solo sulla stabilità emotiva dei singoli, ma anche sui livelli di rendimento e di commitment organizzativo.

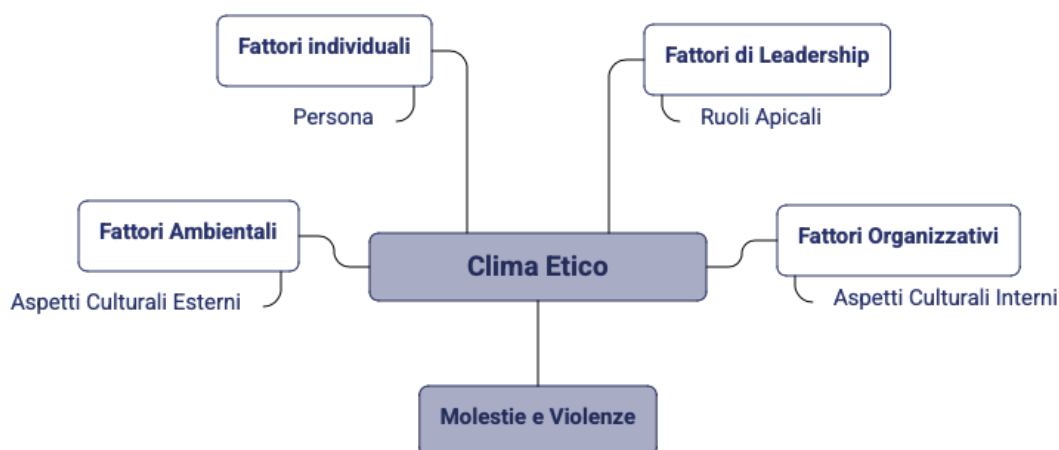
In quest'ottica, la gestione delle molestie si configura come una vera e propria questione etica: l'organizzazione e le sue componenti sono chiamate a una scelta attiva tra il contrasto efficace o la tacita tolleranza di comportamenti lesivi (Keyton e Rhodes, 1997). Il fulcro di questo processo decisionale risiede nel cosiddetto clima etico, inteso come l'insieme delle «percezioni condivise di comportamenti eticamente corretti e il modo in cui le questioni etiche dovrebbero essere gestite nell'organizzazione» (Nafei, 2015, p. 84). Un clima etico solido funge da bussola morale,

orientando i e le dipendenti verso standard comportamentali elevati (Appelbaum, Deguire e Lay, 2005; Fortney, 2018; Keyton e Rhodes, 1997), mentre un clima debole o ambiguo agisce da catalizzatore per comportamenti non etici, incrementando statisticamente la probabilità che si verifichino episodi di molestia (Mayer, 2014).

La letteratura (Mayer, 2014; Tenbrunsel, Smith-Crowe e Umphress, 2003; Tenbrunsel, Rees e Diekmann, 2019) suggerisce che il clima etico sia influenzato da quattro macro-categorie di fattori contestuali (Fig. 2):

- **Fattori Individuali:** inerenti alle variabili demografiche e alle inclinazioni morali dei singoli componenti.
- **Fattori di Leadership:** legati agli stili di gestione e, in particolare, alla condotta delle figure apicali che agiscono da modelli di riferimento.
- **Fattori Organizzativi:** che includono la struttura, la cultura, i sistemi di comunicazione, la natura dell'ente (pubblico o privato) e la presenza di sistemi formali di controllo.
- **Fattori Ambientali:** relativi al contesto socioculturale territoriale e al settore professionale di appartenenza.

Fig. 2 – Fattori contestuali che influiscono sul clima etico e determinano molestie e violenze



Nostra rielaborazione da: Deriu e Mancini, 2024; Mayer, 2014; Tenbrunsel, Smith-Crowe e Umphress, 2003; Tenbrunsel, Rees e Diekmann, 2019.

All'interno di questo quadro, i codici etici sono fondamentali per definire i valori normativi (Fortney, 2018; Schepker e Hartline, 2005). La semplice esistenza di un codice, tuttavia, non è sufficiente; la sua efficacia dipende dalla capacità dell'organizzazione di passare dalla formale adozione alla sostanziale interiorizzazione. Le organizzazioni più resilienti sono quelle che applicano i codici attraverso un monitoraggio costante della conformità, l'erogazione di percorsi

formativi specifici e l'integrazione della valutazione etica nei processi di revisione delle performance (Fortney, 2018; Schepker e Hartline, 2005).

Un aspetto cruciale riguarda la gestione delle conseguenze: è stato dimostrato che l'assenza di sanzioni o misure correttive nei confronti dei comportamenti problematici non solo mina la soddisfazione dei e delle dipendenti, ma crea uno spazio di impunità che incentiva la reiterazione degli abusi (Schepker e Hartline, 2005). Per contro, l'interiorizzazione dei valori etici avviene quando il o la dipendente smette di percepire la norma come un vincolo esterno e inizia a considerarla parte integrante della propria identità professionale. Tale processo è alimentato dalla discussione etica informale e dal ruolo del o della manager come "modello", che deve comunicare e sostenere attivamente gli standard di condotta in ogni fase della vita lavorativa, inclusi i momenti di socializzazione e i workshop (Fortney, 2018; Schepker e Hartline, 2005).

In conclusione, come efficacemente sintetizzato da Knapp et al. (1997, p. 709), «le molestie sessuali non si verificano nel vuoto ma, piuttosto, in un ambiente organizzativo che influisce sul modo in cui le persone si comportano». Pertanto, l'interazione tra struttura organizzativa e clima etico costituisce il principale predittore del fenomeno e, al contempo, il terreno più fertile per attuare politiche di prevenzione, controllo e governo delle molestie (Tenbrunsel, Smith-Crowe e Umphress, 2003; Tenbrunsel, Rees e Diekmann, 2019; Fortney, 2018; Fitzgerald et al., 1997; Willness, Stell e Lee, 2007).

Capitolo 3: L'indagine sul corpo studentesco presso l'Università di Brescia

3.1 Metodologia di indagine: Il campione studenti e studentesse⁷

3.1.1 Il Questionario: obiettivi, struttura e somministrazione

L'indagine è stata condotta attraverso la somministrazione di un questionario strutturato, finalizzato a raccogliere dati quantitativi e qualitativi riguardanti le dinamiche di genere, il clima accademico e la percezione delle molestie all'interno dell'Università di Brescia. Il questionario è inteso non solo come strumento di rilevazione statistica, ma come dispositivo metodologico volto a far emergere il sommerso delle dinamiche di genere in ambito accademico. Come evidenziato da Deriu e Mancini (2024), lo studio delle molestie richiede un approccio capace di analizzare la percezione, il riconoscimento e la considerazione del fenomeno, superando la soggettività dei vissuti individuali per inquadrarli in una dimensione strutturale.

L'obiettivo centrale è mappare il fenomeno della violenza di genere e delle discriminazioni all'Università di Brescia secondo il modello delle 7 P (in particolare *Prevalence*, *Prevention*, *Policy*) (Mergaert et al., 2023).

Nello specifico, l'indagine mira a:

- Identificare l'incidenza di diverse forme di molestie (verbali, fisiche, digitali) distinguendo tra molestie sessuali e molestie basate sul genere (*gender harassment*), che spesso rimangono invisibili perché considerate normali dinamiche relazionali (Leskinen et al., 2014).
- Analizzare il clima organizzativo: valutare il grado di sicurezza e inclusività; la letteratura sottolinea come un clima etico debole sia il principale predittore del verificarsi di molestie (Deriu & Mancini, 2024).
- Rilevare il grado di conoscenza e l'efficacia percepita dei servizi di supporto e tutela già esistenti; verificare la conoscenza e la fiducia nei servizi (CUG, Consigliera di Fiducia), analizzando le barriere che impediscono la segnalazione formale (Sangianantoni et al., 2019).
- Far emergere vissuti e resistenze culturali attraverso l'analisi dei contributi qualitativi.

⁷ Nota lessicale: Nel linguaggio scientifico della ricerca sociale, il termine "caso" indica ciascuna osservazione, ossia una singola unità statistica presente nella matrice dei dati. Nel contesto della presente ricerca ogni caso corrisponde, quindi, a una singola persona intervistata.

Il questionario è composto di 40 domande ed è stato articolato in diverse sezioni tematiche, progettate per garantire una copertura esaustiva dei profili dei e delle rispondenti e delle loro esperienze:

- **Sezione Anagrafica e Profilazione:** Raccolta di dati su identità di genere, età, percorso di studi, dipartimento di afferenza e condizione abitativa (es. studente residente o fuori sede).
- **Clima Universitario:** Domande volte a valutare la percezione generale di equità e rispetto all'interno della comunità accademica.
- **Esperienze di Molestia e Discriminazione:** Una sezione dettagliata che esplora episodi subiti o assistiti. Seguendo le indicazioni metodologiche più recenti, il questionario non si limita a chiedere "sei stata molestata?", ma descrive comportamenti specifici per facilitare il riconoscimento di condotte indesiderate che la vittima potrebbe aver normalizzato.
- **Reazioni e Supporto:** Focus sulle modalità di risposta agli episodi (es. segnalazione formale o informale) e sulla valutazione delle figure di garanzia (CUG, Consigliera di Fiducia).
- **Contributi qualitativi:** L'inserimento di domande aperte risponde alla necessità di raccogliere la voce dei e delle rispondenti, permettendo di cogliere sfumature semantiche e resistenze culturali che i soli dati quantitativi non potrebbero restituire.

Il questionario è stato erogato in modalità online tramite l'interfaccia di amministrazione di UniBS della piattaforma Limesurvey con un periodo di apertura da marzo a giugno 2023.

La procedura è stata svolta garantendo l'anonimato e il trattamento dei dati in conformità con la normativa vigente sulla privacy. La scelta dell'anonimato assoluto è stata una condizione metodologica imprescindibile per ridurre il rischio di *social desirability bias* (distorsione da desiderabilità sociale) e per garantire la massima libertà di espressione in un contesto, come quello universitario, caratterizzato da forti asimmetrie di potere (NUS, 2018). La partecipazione è stata promossa attraverso i canali ufficiali di comunicazione dell'Ateneo, restando aperta a tutta la popolazione studentesca per un periodo definito, al fine di raggiungere un campione ampio e diversificato per tutte le aree disciplinari.

Nota lessicale: Nel linguaggio scientifico della ricerca sociale, il termine “caso” indica ciascuna osservazione, ossia una singola unità statistica presente nella matrice dei dati. Nel contesto della presente ricerca ogni caso corrisponde, quindi, a una singola persona intervistata.

3.1.2 Definizione del campione: criteri di selezione e trattamento dei dati

La presente sezione descrive le procedure adottate per la costruzione della matrice di analisi, a partire da una popolazione studentesca di circa 16.000 unità. Il tasso di risposta, circa il 15%⁸, risulta ampiamente significativo se confrontato con indagini analoghe a livello nazionale, confermando l'urgenza percepita del tema all'interno dell'università.

Per garantire l'attendibilità dei risultati e minimizzare i falsi positivi o le distorsioni statistiche, il campione oggetto di indagine è stato sottoposto a un rigoroso processo di *data cleaning* basato sui seguenti criteri:

- **Validazione della incompletezza:** Sono state escluse 701 interviste incomplete. Nello specifico, per l'analisi quantitativa si è scelto di includere solo le interviste delle persone che hanno completato almeno la sezione sulle molestie subite (2.477 interviste), per evitare distorsioni nelle frequenze dei diversi tipi di violenza.
- **Filtro di inattendibilità (resistenze culturali):** Sono state rimosse 33 interviste identificate come palesemente inattendibili o irriverenti. Tuttavia, coerentemente con l'approccio di Deriu e Mancini (2024), tali interviste non sono state eliminate dal processo di ricerca, ma spostate nell'analisi qualitativa. Esse rappresentano infatti forme di "resistenza culturale" e di svalutazione del fenomeno, utili a mappare le zone di ostilità presenti nel clima accademico.

A seguito di tali operazioni, l'analisi quantitativa ha riguardato 2.456 interviste. Di queste, 1.744 interviste sono complete. I dati sono stati rielaborati per correggere anomalie e migliorare la leggibilità statistica:

- **Dimensione di genere:** La variabile include le categorie "Maschio" (931 casi), "Femmina" (1.489 casi) e una categoria non binaria ("Altro" o "Preferisco non rispondere" - 36 casi) che, al netto delle interviste non pertinenti, comprende persone che si definiscono agender, transgender o non binarie. Come suggerito dalla letteratura (Banyard et al., 2022; Deriu & Mancini, 2024; EIGE, 2017), l'analisi disaggregata per genere è l'unica via per comprendere le asimmetrie di genere nelle strategie di *coping* e nei tassi di vittimizzazione.
- **Età:** I dati sono stati raggruppati in cinque fasce (18-19; 20-24; 25-29; 30-34; 35 e oltre). Sono stati trattati come *missing* 12 casi con età biologicamente incompatibili (es. 99 o 237 anni). L'età risulta una variabile rilevante, poiché le persone più giovani (tipicamente studenti e giovani donne) sono più esposte alle molestie sessuali rispetto ad altri gruppi (Bondestam & Lundqvist, 2020).

⁸ Per calcolare il tasso di risposta, come base di riferimento è stata assunta tutta la popolazione studentesca (circa 16.000 unità), rispetto al numero di interviste utilizzate per l'analisi statistica (2.456 casi).

- **Variabili geografiche e disciplinari:** Attraverso un'operazione di incrocio tra domande chiuse e aperte, è stato possibile ricostruire l'appartenenza alle diverse aree scientifiche (es. medico-sanitaria, ingegneria) e la specificità dei poli di Mantova e Cremona. Questo permette di analizzare le molestie come un fenomeno situato in contesti micro-organizzativi specifici.

A differenza dell'analisi quantitativa, la fase qualitativa ha mantenuto l'intero materiale testuale raccolto, inclusi i commenti polemici o critici verso l'uso del linguaggio inclusivo (es. lo schwa) o la struttura stessa del questionario.

Questo approccio è fondamentale per due aspetti. Il primo è dare voce ai vissuti diretti che sfuggono alle caselle predefinite. Il secondo è analizzare il linguaggio del rifiuto: i commenti polemici verso il linguaggio inclusivo o la struttura dell'indagine sono stati trattati come indicatori del clima culturale e delle barriere simboliche che ostacolano il riconoscimento della violenza di genere (Glick et al., 2021).

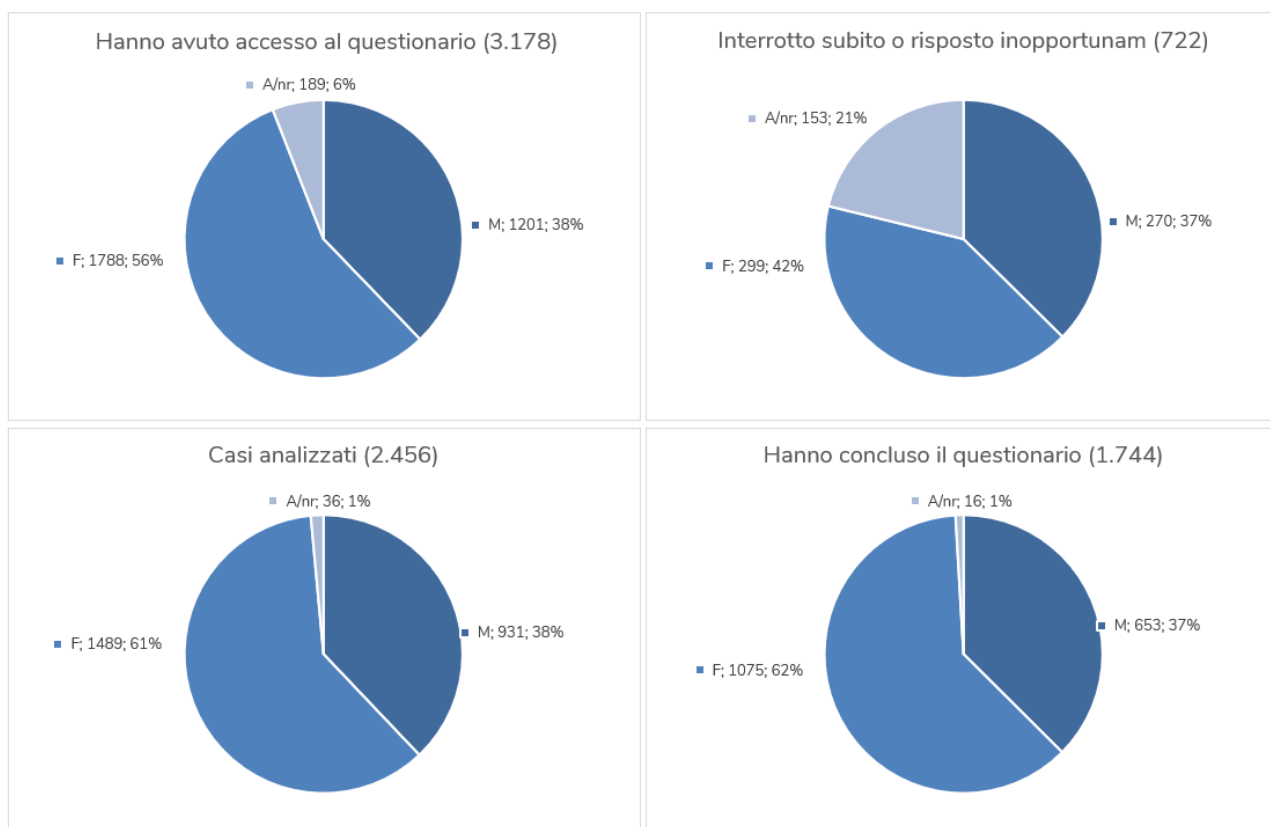
In un'ottica di *accountability* metodologica, si riconoscono alcune criticità strutturali dello strumento (es. la ridondanza di alcune sezioni che ha generato un *drop-out* di circa 400 utenti). Tali limiti, lungi dall'invalidare la ricerca, offrono indicazioni preziose per il monitoraggio longitudinale e per il perfezionamento delle future azioni di *policy*, in linea con l'obiettivo di miglioramento continuo previsto dal modello delle 7 P.

3.2 Il profilo delle persone intervistate

Al questionario online hanno fatto accesso 3.178 persone iscritte all'Università di Brescia. Di queste, 701 hanno interrotto l'intervista prematuramente e le interviste relative sono state escluse dalla matrice di analisi. Altre 21 interviste sono state escluse in quanto ritenute inattendibili, poiché la persona ha compilato in modo inopportuno e inappropriato alcuni campi a risposta libera. Sono state quindi considerate 2.456 interviste.

Genere. Tra le 2.456 persone incluse nell'analisi, 1.489 sono femmine, 931 maschi, 20 persone hanno preferito non rispondere alla domanda sul genere e 16 persone hanno risposto "altro" (di cui 12 si sono definite non binarie, agender o transgender) (Fig. 3).

Fig. 3 – Accessi totali, risposte escluse⁹, casi analizzati in matrice e persone che hanno concluso il questionario (valori assoluti e percentuali)



⁹ Per interruzione troppo precoce e/o perché inattendibili.

Si evidenzia, come primo dato significativo, che alcune persone hanno commentato in modo polemico o irriverente la domanda sul genere, che prevedeva la modalità “altro”. La stessa reazione si è registrata rispetto ad altre domande che nel testo presentavano lo schwa.

In totale le risposte polemiche sulla non binarietà di genere e/o sullo schwa sono 40. Di queste, alcune hanno offerto commenti con argomentazioni serie (nonostante alcuni errori semantici, come confondere l'identità di genere con l'orientamento sessuale); altre risposte hanno rivelato contenuti di segno aggressivo. I casi, invece, che hanno commentato con frasi fuori luogo sono in tutto 33¹⁰. Le risposte di queste persone sono state escluse dall'analisi quantitativa, mentre sono state mantenute per l'analisi qualitativa¹¹.

Età. Il profilo demografico che emerge dalla rilevazione evidenzia una popolazione studentesca con un'età media di 23,6 anni per l'intero campione (Tab. 2). La fascia d'età compresa tra i 20 e i 24 anni è la più rappresentata, raccogliendo oltre il 63% delle risposte totali. Si nota una incidenza numerica della componente femminile, che mostra inoltre una concentrazione leggermente superiore in questa specifica fascia d'età rispetto alla componente maschile.

Tab. 2 – Fascia di età per genere (valori assoluti e percentuali)

Età	M	F	A/NR	Tot.	M	F	A/NR	Tot.
18-19	102	142	3	247	11,0%	9,6%	8,8%	10,1%
20-24	544	979	18	1.541	58,8%	65,9%	52,9%	63,1%
25-29	190	222	6	418	20,5%	14,9%	17,6%	17,1%
30-34	56	72	6	134	6,1%	4,8%	17,6%	5,5%
35 e più	33	70	1	104	3,6%	4,7%	2,9%	4,3%
Totale risposte	925	1.485	34	2.444	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Missing	6	4	2	12				
Totale casi	931	1.489	36	2.456				
Età media	23,6	23,5	24,4	23,6				

¹⁰ Nello specifico, 12 persone hanno anche abbandonato prematuramente l'intervista, mentre 21 risposte sono state escluse dopo l'analisi delle parti testuali, rilevando risposte inopportune in uno qualsiasi degli spazi a testo libero presenti nel questionario.

¹¹ Esempi: “Mi definisco come un Autobot robotico proveniente da una galassia vicina. Detesto quando vengo misgenderato in un Decepticon” (Altro, 26); “Io mi sento tutto, uomo, donna, un filosofo, un uccellino”. (M, 20); “Mi definisc* come pane di segale” (Altro, 25).

Livello di studi. La maggior parte delle persone rispondenti frequenta un corso di laurea triennale (52,3%), seguita da un 36% di persone iscritte a corsi magistrali o cicli unici (Tab. 3). Mentre la componente femminile prevale nei corsi di laurea magistrali, quella maschile è il doppio di quella femminile nel dottorato di ricerca.

Tab. 3 – Corso di studi attuale per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/NR	Tot.	M	F	A/NR	Tot.
Laurea a orientam. professionale	12	11	0	23	1,3%	0,7%	0,0%	0,9%
Laurea triennale	511	752	21	1.284	54,9%	50,5%	58,3%	52,3%
Laurea magistrale / ciclo unico	296	580	8	884	31,8%	39,0%	22,2%	36,0%
Corso di specializzazione	62	109	4	175	6,7%	7,3%	11,1%	7,1%
Dottorato di ricerca	50	37	3	90	5,4%	2,5%	8,3%	3,7%
Totale risposte	931	1.489	36	2.456	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Dalle risposte a testo libero è stato possibile ricavare informazioni su 58 persone, di cui 49 afferiscono all'area medico-sanitaria, 5 a quella dell'ingegneria e dell'architettura, 2 all'area giuridico-economica e 2 a quella delle scienze dell'educazione.

Luogo di dimora e residenza (domicilio). La maggior parte del campione (62,6%) risiede stabilmente a Brescia (Tab. 4). Il fenomeno del pendolarismo interessa circa un quinto dei rispondenti (20,6%), mentre i/le fuori sede rappresentano il 14,6% del totale, con un'incidenza femminile più marcata in questa categoria rispetto a quella maschile (il 15,8% delle studentesse e il 12,6% degli studenti). La quota residua, seppur minima, si riferisce principalmente a studenti e studentesse su poli didattici decentrati, come Cremona e Mantova, o impegnati in tirocini distanti dalla sede primaria. In proporzione, tra i rispondenti, le ragazze, più dei ragazzi sono fuori sede.

Tab. 4 – Dimora e residenza per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/NR	Tot.	M	F	A/NR	Tot.
Brescia (residente)	596	923	19	1.538	64,0%	62,0%	52,8%	62,6%
Brescia (fuori sede)	117	235	7	359	12,6%	15,8%	19,4%	14,6%
Pendolare da altro comune	208	291	7	506	22,3%	19,5%	19,4%	20,6%

Altro	10	40	3	53	1,1%	2,7%	8,3%	2,2%
Totale risposte	931	1.489	36	2.456	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.3 Le molestie in ambito universitario

Per procedere con l'analisi dei dati relativi alle esperienze di molestie¹² in ambito accademico, sono stati riclassificati i quesiti originali attraverso delle etichette sintetiche (Tab. 5). Questa operazione di codifica è stata effettuata per agevolare la lettura statistica e rendere più immediata l'identificazione delle diverse tipologie di violenza, che spaziano dalle discriminazioni verbali e dai pregiudizi di genere fino alle forme più gravi di aggressione fisica e digitale. L'indagine esplora la dimensione delle molestie subite all'interno delle relazioni universitarie, mappando fenomeni che spaziano dal discredito basato sul genere al contatto fisico non consensuale. L'utilizzo di categorie specifiche come "Verbali a sfondo sessista", "Esibizionismo" o "Molestie in internet" permette di distinguere chiaramente tra le diverse sfumature del fenomeno.

Tab. 5 – Tipologie di violenza

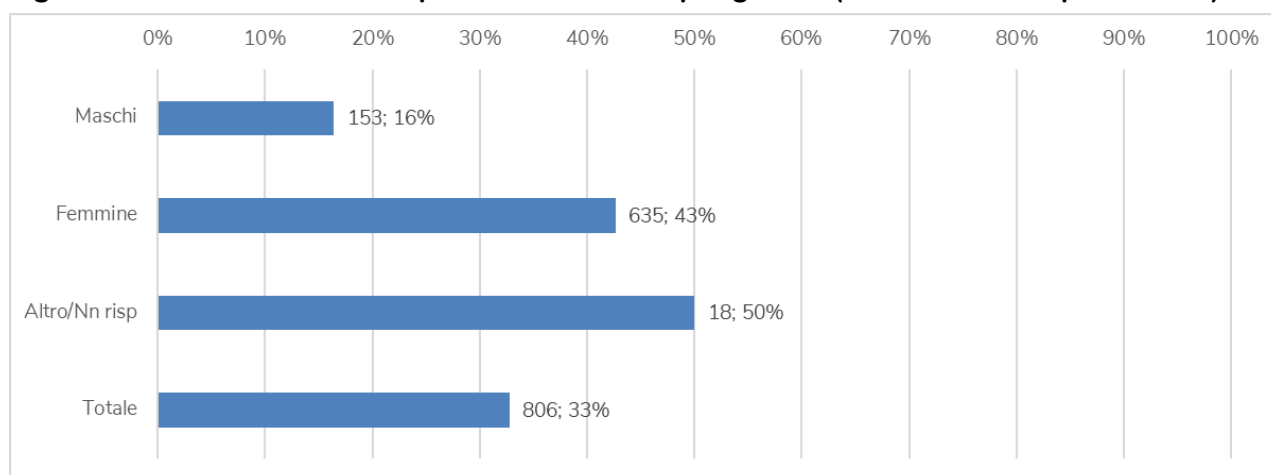
In ambito universitario, frequentando persone legate all'università, le è capitato di:	Etichette
Essere destinataria/o di proposte sessiste? (es.: "Andrebbe meglio all'Università se venisse vestita da donna")	Proposte sessuali
Essere oggetto di scherno e/o commenti inopportuni a sfondo sessista? (es.: "Se si veste in modo così vistoso, se le cerca! Se una ragazza così carina ha tutti 30 sul libretto vuol dire che sa vendersi bene")	Verbali a sfondo sessuale
Essere oggetto di discredito per via del suo genere? (es.: "Non si faccia un cruccio del voto basso, le donne non sono tagliate per le materie scientifiche"; "Ha detto che sono un ottimo ingegnere per essere una donna")	Verbali a sfondo sessista
Subire una molestia sessuale attraverso manifestazioni di esibizionismo? (es.: un docente, o un collega di studi l'ha costretta a vedere i suoi genitali e/o ha mimato davanti a lei un atto sessuale)	Esibizionismo
Essere vittima di violenza sessuale attraverso aggressioni anche apparentemente "bonarie"? (es.: tentativi di palpeggiamento o "invasione" della sfera fisica come abbracci, carezze, ecc.)	Contatto fisico non consensuale

¹² Secondo le linee guida nazionali ed internazionali, che interpretano le disposizioni normative vigenti e come indicato nei capitoli 1 e 2, si definisce molestia ogni comportamento indesiderato che venga percepito come offensivo della dignità della persona nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Essere vittima di stupro?	Stupro
Essere vittima di forme di violenza online da parte di persone che frequenta in ambito universitario? (es.: proposte sessiste, manifestazioni di scherno o commenti a sfondo sessista, espressione di discredito riferito al genere, forme di esibizionismo, di ricatto, o di diffusione non consensuale di immagini intime)	Molestie in internet
Subire aggressioni verbali pubblicamente, o di essere derisa/o o calunniata/o per il suo orientamento sessuale o per la sua identità di genere in ambito universitario?	Verbali per orientamento e/o identità
Subire aggressioni verbali, di essere derisa/a o di essere calunniata/o per il suo orientamento sessuale o per la sua identità di genere - online o sui social - da persone riconducibili all'ambito universitario?	Per orientamento e/o identità in internet

Vittime di molestie subite. Un terzo dei/delle rispondenti ha dichiarato di aver subito almeno un episodio di molestia di genere in ambito universitario (Fig. 4). La quota sale al 43% tra le ragazze e al 50% tra coloro che non hanno definito il proprio genere in base al binarismo.

Fig. 4 – Vittime di almeno un episodio di molestia per genere (valori assoluti e percentuali)



Percentuali calcolate sul totale dei casi per ciascun genere

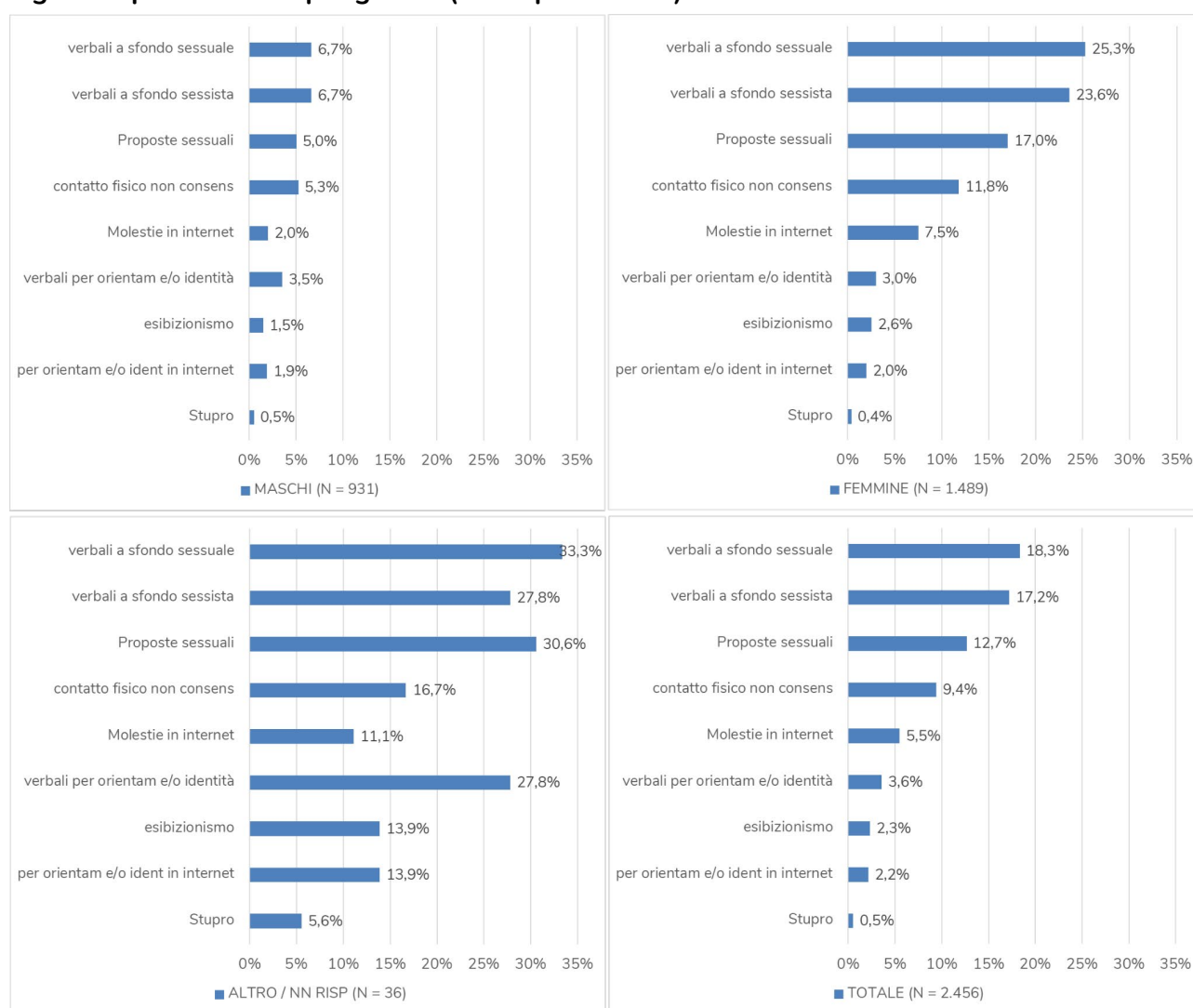
Da evidenziare che alcune ragazze hanno commentato nello spazio a testo libero di ritenersi fortunate di non aver mai subito molestie, qualcuna sottolineando di avere omesso il proprio orientamento sessuale.

Tipi di molestia. Le molestie più frequenti sono quelle verbali a sfondo sessuale e sessista che sono dichiarate rispettivamente dal 18,3% e dal 17,2% del totale dei casi (Fig. 5).

Se si considera il genere, si evidenzia che di questi tipi di abusi sono state vittime circa un quarto delle ragazze e un terzo delle persone non binarie. Queste ultime, con la stessa frequenza, dichiarano anche proposte sessuali (come se l'ambiguità di genere fosse collegata a una maggiore disponibilità) e offese verbali in merito alla propria identità e/o al proprio orientamento sessuale.

Il contatto fisico non richiesto riguarda il 12% delle ragazze e il 17% delle persone non binarie, mentre lo stupro è dichiarato da una piccola minoranza, comunque preoccupante: 6 ragazze (0,4%)¹³, 5 ragazzi (0,5%) e 2 persone di genere non definito (5,6%)¹⁴.

Fig. 5 – Tipi di molestia per genere (valori percentuali)



Percentuali calcolate sul totale dei casi per ciascun genere

¹³ Una di queste fuori dall'Università, ma nel percorso per raggiungerla.

¹⁴ Percentuali calcolate sui/sulle rispondenti.

Autori/Autrici. L'analisi del profilo degli autori e delle autrici delle molestie è stata strutturata per esplorare tre dimensioni fondamentali che definiscono il contesto relazionale in cui si verificano gli episodi: l'appartenenza di genere, il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione universitaria e la disparità anagrafica rispetto alla vittima. Rispetto agli autori/autrici, la violenza è commessa con netta preponderanza da persone di genere maschile (Tab. 6), prevalentemente da studenti (Tab. 7) e da persone più vecchie o coetanee delle vittime (Tab. 8).

Tab. 6 – Genere autori/trici molestie per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/NR	Tot.	M	F	A/NR	Tot.
Solo maschi	21	196	3	220	29,6%	57,3%	30,0%	52,0%
Prevalentemente maschi	8	114	5	127	11,3%	33,3%	50,0%	30,0%
Sia maschi che femmine	16	26	1	43	22,5%	7,6%	10,0%	10,2%
Prevalentemente femmine	13	4	1	18	18,3%	1,2%	10,0%	4,3%
Solo femmine	13	2	0	15	18,3%	0,6%	0,0%	3,5%
Totale risposte	71	342	10	423	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Non sa, non ricorda	75	283	6	364				
Non risponde / abbandona	7	10	2	19				
Totale vittime	153	635	18	806				

Si rileva, tuttavia, che oltre un terzo delle vittime ha subito molestie da parte del personale docente e 1 su 10 (pari a 40 casi) in ambito sanitario, durante i tirocini formativi o il percorso di specializzazione. Quando agita non da pari, il senso di impotenza è ancora più evidente.

Tab. 7 – Ruolo autori/trici molestie per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/nr	Tot	M	F	A/NR	Tot.
Altri studenti/studentesse	50	209	8	267	79,4%	65,7%	100,0%	68,6%
Docenti, Ricercatori/trici	22	111	4	137	34,9%	34,9%	50,0%	35,2%
TABS	2	8	2	12	3,2%	2,5%	25,0%	3,1%
Altro (specializzandi / dottorandi)	0	11	0	11	0,0%	3,5%	0,0%	2,8%
Altro (medici)	0	22	0	22	0,0%	6,9%	0,0%	5,7%
Altro (altro personale sanitario)	2	6	0	8	3,2%	1,9%	0,0%	2,1%
Altro (pazienti)	0	2	0	2	0,0%	0,6%	0,0%	0,5%
(totale altro di area sanitaria)	2	38	0	40	3,2%	11,9%	0,0%	10,3%
Altro (personale di esercizi pubblici)	2	1	0	3	3,2%	0,3%	0,0%	0,8%
Altro (non specificato)	1	14	0	15	1,6%	4,4%	0,0%	3,9%
Totale rispondenti	63	318	8	389				
Non sa, non ricorda	76	285	7	368				
Non risponde / abbandona	14	32	3	49				
Totale vittime	153	635	18	806				

Domanda a risposta multipla percentuali calcolate su rispondenti

Tab. 8 – Età autori/trici molestie per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/nr	Tot	M	F	A/NR	Tot.
Più giovani	5	15	2	22	7,8%	4,8%	25,0%	5,7%
Coetanei	38	172	6	216	59,4%	54,8%	75,0%	56,0%
Più vecchi	31	201	5	237	48,4%	64,0%	62,5%	61,4%
Totale rispondenti	64	314	8	386				
Non sa, non ricorda	70	262	6	338				
Non risponde / abbandona	19	59	4	82				
Totale vittime	153	635	18	806				

Domanda a risposta multipla percentuali calcolate su rispondenti

Racconto molestie subite. Le risposte aperte confermano la presenza di un ampio spettro di comportamenti percepiti come molesti, discriminatori o violenti.

Tra le molestie a sfondo sessuale emergono proposte indesiderate, apprezzamenti sull'aspetto fisico, commenti sul corpo e sull'abbigliamento, allusioni sessuali e comportamenti invasivi che hanno generato disagio e difficoltà nelle relazioni accademiche e professionali.

Numerose testimonianze riguardano inoltre molestie e discriminazioni di carattere sessista. In particolare, molte studentesse riferiscono di essere state giudicate meno competenti o meno adatte a determinati percorsi formativi e professionali sulla base del genere. Tali episodi risultano particolarmente frequenti nei corsi di area ingegneristica e medica, dove persistono stereotipi relativi alle capacità delle donne e alla presunta incompatibilità tra alcune carriere, soprattutto chirurgiche, e la maternità o i ruoli di cura.

Le risposte evidenziano anche la presenza di stereotipi di genere rivolti agli uomini, associati ad aspettative sul comportamento, sull'aspetto fisico e sulle capacità personali. Alcuni partecipanti segnalano percezioni di trattamenti differenziati nella valutazione accademica attribuiti al genere.

Tra le condotte riferite compaiono episodi di esibizionismo, invio di materiale sessualmente esplicito non richiesto, contatti fisici indesiderati, invasione dello spazio personale, palpeggiamenti, costrizioni fisiche e, in alcuni casi, violenze sessuali gravi fino allo stupro.

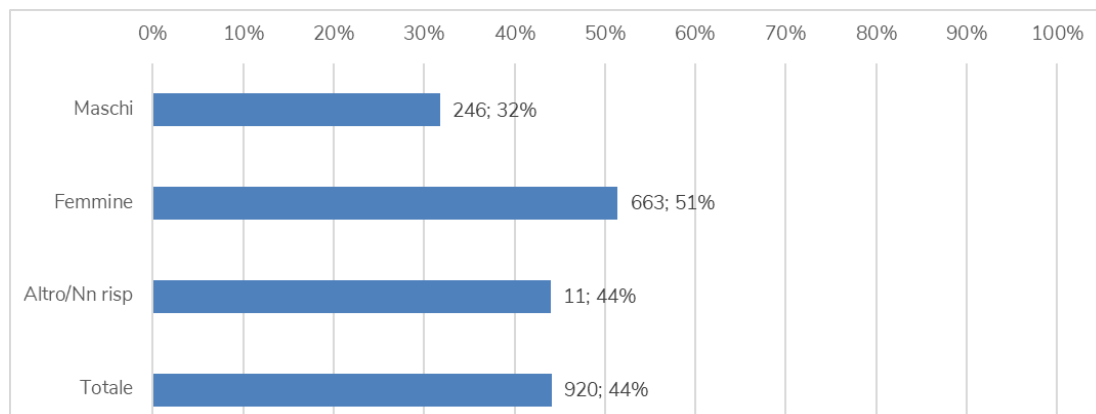
Sono inoltre riportati episodi di molestie online, tra cui cyberbullismo, diffusione non consensuale di immagini intime e molestie reiterate attraverso social network e sistemi di messaggistica.

Alcune testimonianze riguardano discriminazioni e violenze verbali legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere, caratterizzate da derisione, negazione dell'identità, commenti offensivi e atteggiamenti escludenti. Emergono infine episodi di discriminazione basata sull'origine nazionale o etnica, con riferimenti a comportamenti xenofobi e razzisti nei confronti di studenti e studentesse internazionali.

Si tratta di situazioni eterogenee per gravità e frequenza, accomunate tuttavia dalla percezione di un impatto significativo sul benessere, sul senso di appartenenza e sulla qualità dell'esperienza universitaria delle persone coinvolte.

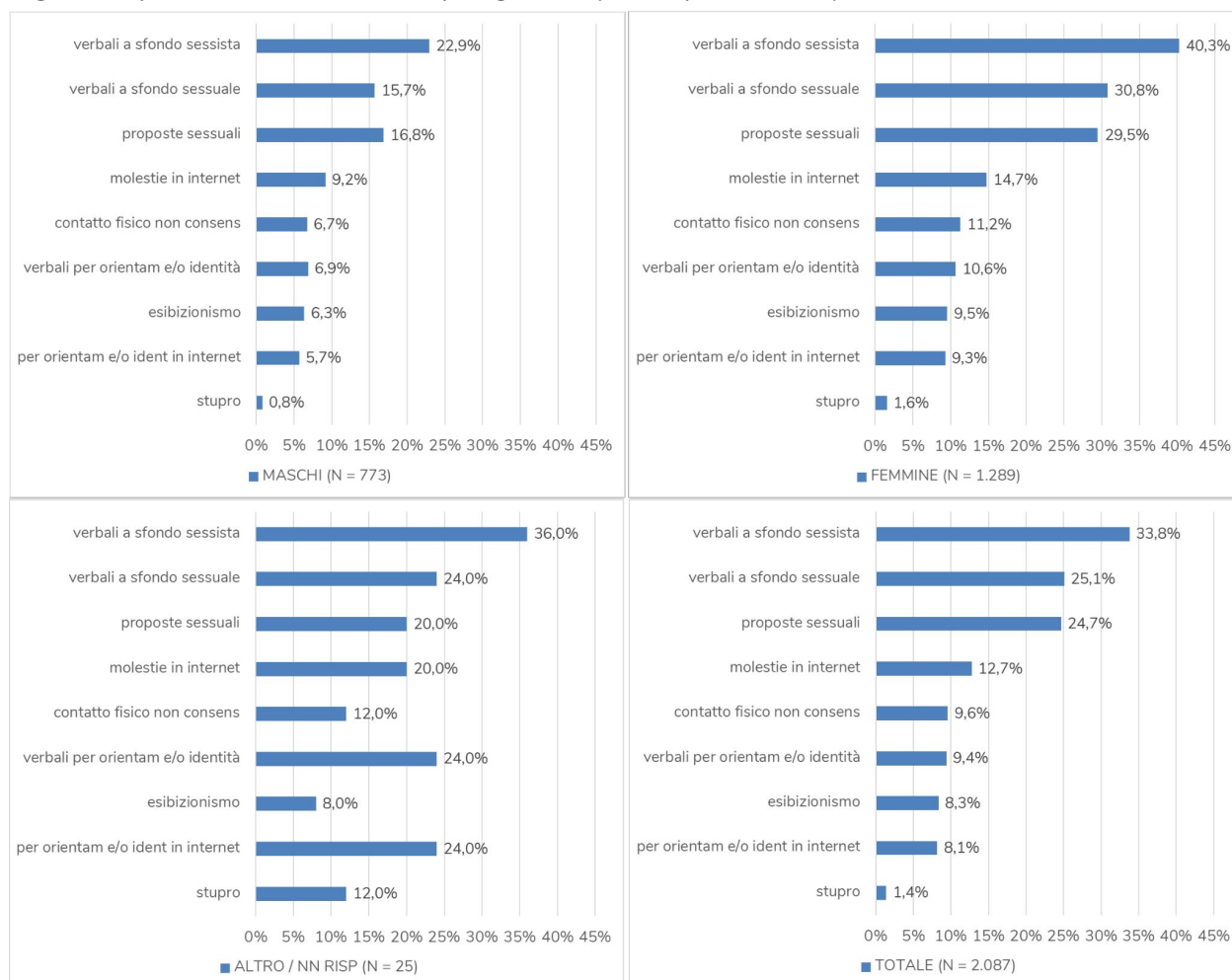
Molestie di cui si è spettatori/trici diretti o indiretti. Oltre la metà dei/delle rispondenti è stata vittima di molestie di genere e/o ne ha avuto conoscenza in ambito universitario (Fig. 6, 7, 8, 9; Tab. 9, 10). La quota sale vertiginosamente al crescere del corso di studi fino a toccare un preoccupante 76% nelle scuole di specializzazione, dove, peraltro, le vittime superano abbondantemente la metà dei/delle rispondenti (59%).

Fig. 6 – Spettatori/trici di almeno un episodio di molestia per genere (valori assoluti e percentuali)



Percentuali calcolate sul totale dei casi per ciascun genere

Fig. 7 – Tipi di molestia assistita per genere (valori percentuali)



Percentuali calcolate sul totale dei casi per ciascun genere

Fig. 8 – Tipo di intervistato/a (vittima, spettatore/trice e combinazioni; valori percentuali)¹⁵

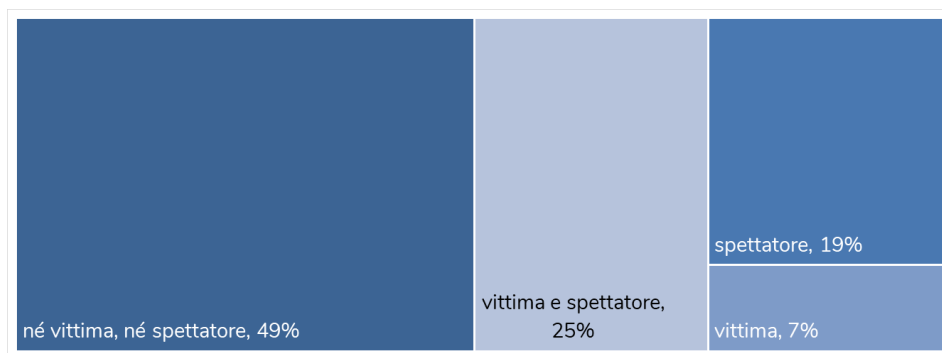
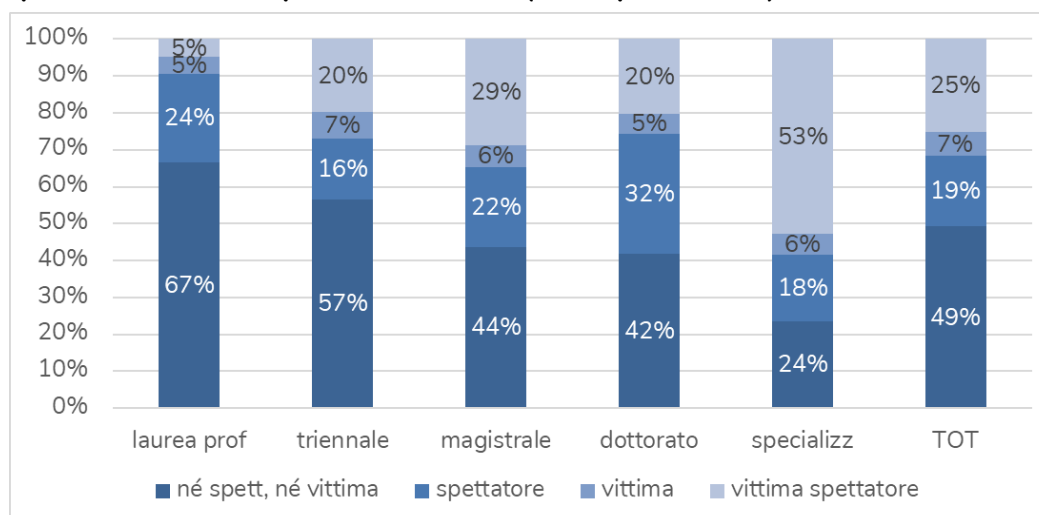


Fig. 9 – Tipo di intervistato/a per corso di studi (valori percentuali)



¹⁵ In questa distribuzione e nelle prossime vengono considerati solo i 2.087 casi che hanno portato a termine la sezione dedicata alle molestie a cui si è assistito o di cui si è venuti a conoscenza. Sono pertanto esclusi i 369 casi che hanno abbandonato il questionario prima di concludere quella sezione.

Tab. 9 – Tipo di intervistato/a per corso di studi (valori assoluti e percentuali)

	prof	trien	magist	special	PhD	prof	trien	magist	special	PhD
Né spett, né vittima	14	626	324	34	31	66,7%	56,6%	43,7%	23,6%	41,9%
Spettatore	5	181	160	26	24	23,8%	16,4%	21,6%	18,1%	32,4%
Vittima	1	80	45	8	4	4,8%	7,2%	6,1%	5,6%	5,4%
Vittima spettatore	1	219	213	76	15	4,8%	19,8%	28,7%	52,8%	20,3%
Totale rispondenti	21	1.106	742	144	74	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Tot. Vittime</i>	<i>2</i>	<i>299</i>	<i>258</i>	<i>84</i>	<i>19</i>	<i>9,5%</i>	<i>27,0%</i>	<i>34,8%</i>	<i>58,3%</i>	<i>25,7%</i>
<i>Tot. Spettatori</i>	<i>6</i>	<i>400</i>	<i>373</i>	<i>102</i>	<i>39</i>	<i>28,6%</i>	<i>36,2%</i>	<i>50,3%</i>	<i>70,8%</i>	<i>52,7%</i>

Tab. 10 – Tipo di intervistato/a per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/NR	Tot.	M	F	A/NR	Tot.
Né spettatore, né vittima	491	529	9	1.029	63,5%	41,0%	36,0%	49,3%
Spettatore	163	229	4	396	21,1%	17,8%	16,0%	19,0%
Vittima	36	97	5	138	4,7%	7,5%	20,0%	6,6%
Vittima spettatore	83	434	7	524	10,7%	33,7%	28,0%	25,1%
Totale rispondenti	773	1.289	25	2.087	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Tot. Vittime</i>	<i>119</i>	<i>531</i>	<i>12</i>	<i>662</i>	<i>15,4%</i>	<i>41,2%</i>	<i>48,0%</i>	<i>31,7%</i>
<i>Tot. Spettatori</i>	<i>246</i>	<i>663</i>	<i>11</i>	<i>920</i>	<i>31,8%</i>	<i>51,4%</i>	<i>44,0%</i>	<i>44,1%</i>

Racconti di molestie e discriminazioni a cui si è assistito. Le testimonianze relative a episodi di cui le persone rispondenti sono state testimoni evidenziano il ruolo particolarmente rilevante che possono assumere figure con posizioni di autorità, in particolare docenti e professionisti coinvolti nelle attività formative e di tirocinio. Quando comportamenti discriminatori o sessisti provengono da tali figure, essi rischiano infatti di legittimare e normalizzare stereotipi e disuguaglianze, contribuendo al mantenimento di modelli culturali discriminatori.

Le segnalazioni riguardano diverse forme di comportamento. Una prima area riguarda la sessualizzazione delle studentesse attraverso commenti sull'aspetto fisico, sull'abbigliamento, sul corpo o sulla presunta disponibilità sessuale. A questi si affiancano episodi di svalutazione

delle competenze femminili, con riferimenti alla presunta minore adeguatezza delle donne per determinati percorsi di studio o professioni, soprattutto in ambiti tradizionalmente percepiti come maschili.

Numerose testimonianze riportano inoltre proposte inappropriate, richieste di incontri privati non strettamente connessi alle attività didattiche e comportamenti percepiti come invasivi o ambigui da parte di docenti e professionisti.

Anche in questa sezione emerge con particolare frequenza il contesto sanitario e ospedaliero, dove vengono segnalati commenti sessisti, allusioni sessuali, episodi di invasione dello spazio personale e rappresentazioni stereotipate dei ruoli professionali femminili e maschili. In particolare, vengono riportate narrazioni che descrivono la chirurgia e altre specializzazioni come percorsi poco compatibili con la presenza delle donne o con la maternità.

Le testimonianze evidenziano inoltre la persistenza di stereotipi di genere relativi ai ruoli sociali e professionali, che attribuiscono caratteristiche, competenze o aspirazioni differenti a donne e uomini in funzione del loro genere. Tali stereotipi riguardano anche la maternità, frequentemente rappresentata come incompatibile con percorsi di studio, carriera o crescita professionale.

Alcune risposte sottolineano come tali modelli trovino espressione anche nel linguaggio quotidiano e istituzionale, attraverso modalità di appellativo o di riconoscimento professionale percepite come non pienamente inclusive o rispettose dell'identità delle persone.

Sono inoltre riportati episodi di discriminazione e derisione rivolti a persone omosessuali, transgender o non conformi alle aspettative di genere tradizionali, attraverso insulti, battute, esclusione sociale e mancato riconoscimento dell'identità personale.

Infine, alcune testimonianze fanno riferimento a episodi particolarmente gravi, tra cui molestie sessuali, violenze sessuali e altre forme di abuso, che confermano la necessità di mantenere alta l'attenzione sui fenomeni di violenza e discriminazione all'interno e all'esterno dei contesti universitari.

3.4 Reazioni e conseguenze

Comportamenti discriminatori per essersi opposto/a. L'opposizione al sessismo viene scoraggiata da dinamiche di sminuimento o timore di ritorsioni, portando in alcuni casi all'autocensura o al silenzio come strategia di protezione.

Denuncia alle autorità di polizia. Questa distribuzione interessa le persone che hanno dichiarato di essere state vittime di almeno un episodio di molestia legata al genere¹⁶. Ciononostante, due persone su tre hanno scelto come risposta alla domanda la modalità “non mi è capitata l'esperienza da denunciare” (Tab. 11). Analizzando i commenti liberi e i testi, emerge che nella maggioranza dei casi probabilmente si tratta di episodi che non costituiscono reato.

Tab. 11 – Denuncia alle autorità di polizia (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/nr	Tot	M	F	A/NR	Tot.
Sì	0	2	0	2	0,0%	0,4%	0,0%	0,3%
No	36	178	7	221	30,3%	33,6%	58,3%	33,5%
Non mi è capitata l'esperienza	83	349	5	437	69,7%	66,0%	41,7%	66,2%
Totale rispondenti	119	529	12	660	100%	100%	100%	100%
Non risponde / abbandona	34	106	6	146				
Totale vittime	153	635	18	806				

Motivi della mancata denuncia. La mancata denuncia deriva principalmente da una diffusa tendenza a minimizzare gli episodi, percepiti come "poco gravi" o semplici scherzi, unita a un profondo scetticismo sull'efficacia della denuncia e al timore di non essere presi sul serio dal sistema o dall'opinione pubblica. Tuttavia, potrebbe trattarsi anche di incapacità di percepirsi come vittima, situazione nota in letteratura, che porta a sottovalutare l'accaduto e a sminuirlo. Tuttavia, anche chi riesce a riconoscersi come vittima difficilmente denuncia. Nessuna delle 13 persone che hanno dichiarato di essere state vittime di stupro ha denunciato. Subentrano, infatti, la paura di palesarsi come vittime, legata indissolubilmente al senso di colpa generato dai pregiudizi e dagli stereotipi di genere, e il terrore delle ripercussioni, dovuto anche al sentimento di rassegnazione di fronte alla difficoltà di provare i fatti e di punire chi li ha commessi.

¹⁶ Ricordiamo che 806 persone sono state vittime di molestie, ma 144 hanno chiuso l'intervista prima di concludere la sezione sulle molestie a cui si è assistito, riducendosi a 662, mentre altre 2 hanno abbandonato l'intervista nelle sezioni successive.

Con chi ha parlato. La sottovalutazione degli eventi lo si evince anche dalla domanda relativa alle persone e/o associazioni con le quali si è parlato degli eventi di cui si è stati/e vittime. Delle 591 vittime di molestie che hanno risposto alla domanda, infatti, oltre la metà ha dichiarato di non aver vissuto l'esperienza da riportare (Tab. 12). È vero che la domanda era molto collegata alla precedente sulle implicazioni penali, per cui forse qualcuno può aver inteso che la domanda riguardasse solo i fatti più gravi che costituiscono reato, ma rimane sempre il dubbio che vi sia difficoltà a riconoscersi come vittime e a palesarsi come tali. Quando si sente l'esigenza di parlarne, ci si confida con il gruppo dei pari e/o con i familiari e quasi mai si ricorre ai canali istituzionali.

Tab. 12 – Persone con cui si è parlato per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/nr	Tot	M	F	A/NR	Tot.
Non è capitata l'esperienza da riportare	54	257	2	313	50,0%	54,1%	25,0%	53,0%
Nessuno	23	49	2	74	21,3%	10,3%	25,0%	12,5%
Amici/che	30	166	4	200	27,8%	34,9%	50,0%	33,8%
Familiari	7	59	2	68	6,5%	12,4%	25,0%	11,5%
Psicologi o altri operatori	2	18	1	21	1,9%	3,8%	12,5%	3,6%
Centri Antiviolenza	0	5	0	5	0,0%	1,1%	0,0%	0,8%
Avvocato/a, consulente legale	0	3	1	4	0,0%	0,6%	12,5%	0,7%
Associazioni LGBTQI+	1	2	1	4	0,9%	0,4%	12,5%	0,7%
Rappresentanze studentesche	1	3	0	4	0,9%	0,6%	0,0%	0,7%
Rappr. Org. Amm. Di Ateneo	1	2	0	3	0,9%	0,4%	0,0%	0,5%
Sportello psicologico di Ateneo	1	1	0	2	0,9%	0,2%	0,0%	0,3%
Consigliera di Fiducia di Ateneo	0	1	0	1	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%
Altro	3	3	0	6	2,8%	0,6%	0,0%	1,0%
Totale rispondenti	108	475	8	591				
Non risponde / abbandona	45	160	10	215				
Totale vittime	153	635	18	806				

Domanda a risposta multipla, percentuali calcolate su rispondenti

Conseguenze sul percorso universitario. Per alcune vittime l'esperienza vissuta ha avuto conseguenze sul proprio percorso di studi, rendendolo più difficoltoso, per altre invece non ci sono state conseguenze. Questo, tuttavia, non significa necessariamente che le molestie non abbiano avuto un impatto, ma può indicare un clima di rassegnazione o un sentimento di orgoglio, talvolta legati tra loro. Per altre vittime la perdita di motivazione ha coinciso con problemi psicologici (depressione, mancanza di autostima, diffidenza, disagio), a causa di un trauma spesso ancora da superare. Per alcune vittime, si tratta di gravi conseguenze sul piano psicologico e nel percorso non solo di istruzione, ma anche di crescita personale e di rapporto con l'istituzione universitaria.

Singole conseguenze. L'esclusione dalle cerchie amicali rappresenta la conseguenza principale per tutti i generi (15,5%), ma i dati evidenziano un impatto drammatico sulla componente A/NR, che riporta tassi elevatissimi di isolamento sociale e di interruzione della frequenza accademica (Tab. 13).

Tab. 13 – Conseguenze per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/nr	Tot	M	F	A/NR	Tot.
Esclusione da cerchie amicali	10	45	4	59	13,9%	14,8%	80,0%	15,5%
Limitazioni libertà da famiglia	1	3	2	6	1,4%	1,0%	40,0%	1,6%
Sospendere frequenza lezioni	4	25	3	32	5,6%	8,2%	60,0%	8,4%
Rendersi irreperibile	5	17	1	23	6,9%	5,6%	20,0%	6,0%
Cambiare corso di studi	2	2	1	5	2,8%	0,7%	20,0%	1,3%
Totale rispondenti	72	304	5	381				
Non risponde / abbandona	81	331	13	425				
Totale vittime	153	635	18	806				

Domanda a risposta multipla, percentuali calcolate su rispondenti

3.6 Ambiente

Sessismo in università. Il sessismo è un fenomeno percepito da quasi la metà del campione (47,7%), con un'incidenza significativamente maggiore tra le donne (solo il 47% delle donne dichiara di non aver mai assistito o subito tali episodi rispetto al 61% degli uomini) (Tab. 14). Sebbene la maggior parte dei casi sia catalogata come "molto rara", i commenti qualitativi rivelano una realtà più sfumata: il sessismo emerge spesso in forma di "battuta" o all'interno di un clima goliardico che ne maschera la gravità, rendendo difficile per i rispondenti una collocazione netta tra le opzioni statistiche.

Tab. 14 – Frequenza episodi sessismo in università per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/nr	Tot	M	F	A/NR	Tot
Mai	461	590	13	1064	61,0%	47,0%	56,5%	52,3%
Molto raramente	244	475	7	726	32,3%	37,8%	30,4%	35,7%
Frequentemente	43	169	3	215	5,7%	13,5%	13,0%	10,6%
Molto frequentemente	8	21	0	29	1,1%	1,7%	0,0%	1,4%
Totale rispondenti	756	1255	23	2034	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Non risponde / abbandona	175	234	13	422				
Totale	931	1.489	36	2.456				

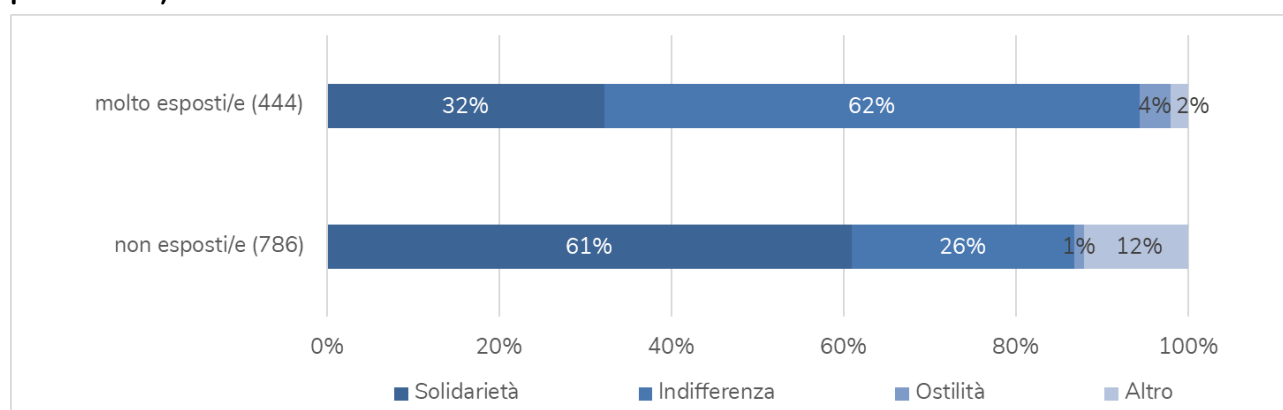
Clima universitario verso il sessismo. L'indifferenza rappresenta la risposta prevalente agli episodi di sessismo, coinvolgendo oltre la metà del campione (54,4%) (Tab. 15). Questo dato è particolarmente marcato tra le donne (56,4%) e raggiunge il picco del 70% tra chi non si riconosce nel binarismo di genere, suggerendo una percezione di isolamento o di normalizzazione del fenomeno all'interno dell'ambiente accademico. La solidarietà verso le vittime, pur essendo una risposta significativa (40,6%), è percepita più dalla componente maschile che da quella femminile. L'ostilità esplicita nei confronti di chi denuncia si configura come un fenomeno marginale (2,4%). Tuttavia, l'elevata incidenza dell'indifferenza può rappresentare un ostacolo meno tangibile ma comunque rilevante, poiché contribuisce a inibire l'emersione degli episodi e a rendere meno probabile l'attivazione di richieste di supporto. Nel complesso, il quadro delinea un ambiente che non reagisce con aperta avversione nei confronti di chi denuncia, ma che fatica ancora a trasformare la consapevolezza in un sostegno attivo e sistematico.

Tab. 15 – Ambiente universitario rispetto agli episodi di sessismo per genere (valori assoluti e percentuali)

	M	F	A/nr	Tot	M	F	A/NR	Tot.
Solidarietà per le vittime	132	253	2	387	45,4%	38,8%	20,0%	40,6%
Indifferenza	143	368	7	518	49,1%	56,4%	70,0%	54,4%
Ostilità verso chi denuncia	9	13	1	23	3,1%	2,0%	10,0%	2,4%
Altro	7	18	0	25	2,4%	2,8%	0,0%	2,6%
Totale rispondenti	291	652	10	953	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Non risponde / abbandona	4	13	0	17				
Totale casi pertinenti¹⁷	295	665	10	970				

La percezione dell'ambiente universitario è fortemente condizionata dall'esperienza vissuta all'interno delle mura accademiche. La Fig. 10 mostra la differenza tra due gruppi agli antipodi: chi non è mai stato vittima, né ha mai sentito di episodi di sessismo e/o di violenza di genere (mai esposti/e) e chi invece, oltre ad aver assistito a tali molestie, le ha anche subite (molto esposti/e). I due gruppi risultano opposti, in particolare, rispetto alla percezione della solidarietà (61% vs 32%) e dell'indifferenza (26% vs 62%).

Fig. 10 – Ambiente universitario rispetto agli episodi di sessismo per tipo di intervistatore (valori percentuali)¹⁸



¹⁷ Le 970 persone che hanno avvertito episodi di sessismo in ambito universitario.

¹⁸ I due gruppi sono stati definiti per polarizzare le esperienze opposte: mai esposti/e = né vittime né spettatori/trici che alla domanda 28 (In ambito universitario, con che frequenza le capita di sentire o imbattersi in espressioni verbali, atteggiamenti, comportamenti esplicitamente sessisti o che rivelano forme di violenza di genere?) hanno risposto "mai"; molto esposti/e = sia vittime sia spettatori/trici che alla domanda 28 non hanno risposto "mai".

3.7 Commenti Liberi

Omissis — sezione non inclusa nella presente sintesi, cfr. Nota sulla sintesi

3.8 Considerazioni di sintesi sull'indagine studenti e studentesse

Omissis — sezione non inclusa nella presente sintesi, cfr. Nota sulla sintesi

Capitolo 4: L'indagine su docenti e PTA presso l'Università di Brescia

4.1 Metodologia di indagine: Il campione docenti e PTA¹⁹

4.1.1 Il Questionario: obiettivi, struttura e somministrazione

L'indagine rivolta al personale accademico e tecnico-amministrativo (PTA) è stata progettata per analizzare le dinamiche di genere in un contesto lavorativo caratterizzato da gerarchie definite e asimmetrie di potere (NUS, 2018). Lo strumento, pur mantenendo una coerenza di fondo con quello somministrato agli studenti e alle studentesse, è stato declinato per intercettare le specificità del benessere organizzativo e della sicurezza sul lavoro.

L'obiettivo della rilevazione è duplice: da un lato, mappare l'incidenza di fenomeni di molestia e discriminazione; dall'altro, valutare la qualità delle relazioni professionali. Coerentemente con il modello delle 7 P, questa sezione mira anche a valutare l'efficacia delle politiche interne e la capacità di risposta istituzionale (Mergaert et al., 2023; Deriu e Mancini, 2024). Il questionario, che si compone di 25 domande, è stato strutturato nelle seguenti macro-aree:

- **Dati anagrafici e professionali:** raccolta dati su genere, età, ruolo (PO, PA, RU, RTD per i docenti; categoria contrattuale per il PTA), anzianità di servizio e afferenza (dipartimentale o sede centrale).
- **Clima etico e organizzativo:** domande focalizzate sulla percezione di equità, rispetto, carichi di lavoro e riconoscimento del merito, volte a far emergere eventuali discriminazioni sistemiche e a rilevare la percezione della cultura istituzionale riguardo al rispetto e alla parità. Un ambiente che tollera il sessismo "di bassa intensità" (battute, svalutazioni) è un terreno fertile per molestie più gravi (Deriu e Mancini, 2024).
- **Esperienze di molestie e discriminazioni:** una sezione dettagliata che distingue tra molestie subite (fisiche, verbali, digitali) e discriminazioni legate al genere o ad altre caratteristiche personali, con indicazione della frequenza e del ruolo del perpetratore (superiore, collega, utente).
- **Testimonianze (Molestie assistite):** una parte dedicata a chi ha assistito a episodi di molestie a danno di terzi, per valutare la consapevolezza del fenomeno a livello collettivo.

¹⁹ Nota lessicale: Nel linguaggio scientifico della ricerca sociale, il termine "caso" indica ciascuna osservazione, ossia una singola unità statistica presente nella matrice dei dati. Nel contesto della presente ricerca ogni caso corrisponde, quindi, a una singola persona intervistata."

- **Reazioni, segnalazioni e organismi di garanzia:** focus sulle modalità di risposta agli episodi e sul grado di fiducia e di conoscenza nei confronti di figure quali il CUG e la Consiglieria di Fiducia (Sangianantoni et al., 2019).
- **Suggerimenti e commenti liberi:** analogamente alla componente studentesca, sono state inserite domande a risposta aperta. Queste hanno permesso di raccogliere riflessioni critiche sul funzionamento e sulle zone d'ombra della carriera accademica. L'analisi di questi contributi non è solo statistica, ma anche interpretativa: mira a comprendere se i comportamenti inappropriati siano percepiti come episodi isolati o come parte di una cultura professionale che tende a minimizzare la violenza di genere per preservare il prestigio dell'istituzione (Deriu & Mancini, 2024).

La somministrazione è avvenuta tra agosto e settembre 2025 tramite piattaforma online, garantendo il massimo livello di riservatezza, fattore cruciale per incentivare la partecipazione di dipendenti che potrebbero temere ritorsioni professionali.

Per quanto riguarda la classificazione del campione in base alla sede di lavoro e al dipartimento di afferenza, l'indagine ha adottato una metodologia finalizzata a mappare in modo capillare il clima organizzativo. Tale suddivisione risponde alla necessità di analizzare il fenomeno come una dinamica strettamente legata ai micro-contesti relazionali e alle specifiche asimmetrie di potere tipiche dei diversi settori scientifici e amministrativi (Deriu e Mancini, 2024).

Al fine di garantire un'analisi statistica significativa, la popolazione delle persone rispondenti è stata suddivisa seguendo due criteri distinti a seconda del ruolo professionale. Per il Personale Tecnico Amministrativo (PTA), l'indagine ha previsto dieci opzioni di risposta che comprendono gli otto dipartimenti dell'Ateneo – Economia e Management (DEM), Giurisprudenza (DIGI), Ingegneria Civile, Architettura, Territorio, Ambiente e di Matematica (DICATAM), Ingegneria dell'Informazione (DII), Ingegneria Meccanica e Industriale (DIMI), Medicina Molecolare e Traslazionale (DMMT), Scienze Cliniche e Sperimentali (DSCS), Specialità Medico-Chirurgiche, Scienze Radiologiche e Sanità Pubblica (DSMC) – oltre alla Sede Centrale e a un'eventuale Altra afferenza. Per il Personale Accademico, la rilevazione si è invece concentrata esclusivamente sugli otto dipartimenti citati.

Quanto al personale accademico, i dati mostrano un quadro di partecipazione alla rilevazione profondamente polarizzato, con una netta discrepanza nel tasso di risposta tra la componente femminile e quella maschile. A fronte di una popolazione di 625 soggetti, la maggioranza dei quali uomini (382 contro 243 donne), il coinvolgimento vede le donne come protagoniste principali, con una percentuale di risposta del 58%, sensibilmente superiore al 33% registrato dai colleghi maschi. Analizzando i singoli dipartimenti, si osserva una distribuzione del coinvolgimento molto eterogenea che oscilla tra il 23% dell'area meno reattiva e il 50% della più reattiva.

Quanto al personale amministrativo, l'analisi della partecipazione tra il PTA evidenzia una distribuzione eterogenea che riflette la complessità organizzativa, con una spiccata propensione alla risposta da parte della componente femminile. In tutto hanno risposto 218 donne e 60 uomini su un totale di 562 persone, con un tasso di risposta pari al 49%.

In un'ottica di rigore metodologico e tutela della privacy, si è scelto di non riportare i dati puntuali disaggregati per alcune di queste sottocategorie: la bassa numerosità dei casi in determinati uffici o dipartimenti renderebbe infatti possibile l'identificazione dei singoli rispondenti, compromettendo il rispetto del principio di anonimato su cui si fonda l'intera indagine. Come suggerito dalla letteratura sociologica, la garanzia di anonimato è la *condicio sine qua non* per raccogliere testimonianze autentiche in contesti fortemente gerarchizzati.

Complessivamente, la forte asimmetria di genere nel campione rispondente, con 218 donne a fronte di soli 60 uomini, non solo rispecchia la demografia del settore, ma suggerisce anche una diversa urgenza percepita nel partecipare a indagini di questo tipo.

4.1.2 Definizione del campione: criteri di selezione e trattamento dei dati

La costruzione del dataset relativo al personale ha richiesto un'operazione di pulizia dei dati, volta a bilanciare la significatività statistica con l'assoluta tutela dell'anonimato, soprattutto per i dipartimenti o uffici con un numero esiguo di addetti. In contesti accademici, dove le reti relazionali sono ristrette e gerarchiche, la protezione dell'identità è la preconditione metodologica per garantire la validità del contenuto (Deriu & Mancini, 2024).

Analogamente a quanto fatto per il campione studenti, seguendo un protocollo di *data cleaning* rigoroso, sono stati applicati i seguenti filtri:

- **Esclusione per completezza:** sono state rimosse le risposte "ghost" (accessi senza compilazione) e i record in cui non era stata completata la sezione centrale relativa alle esperienze di molestia. Il campione finale, validato per l'analisi quantitativa, è composto da 556 unità.
- **Ricodifica e trattamento delle variabili aperte:** le risposte testuali relative al "ruolo" e alla "sede di lavoro" sono state ricodificate per eliminare eventuali ambiguità. Per il PTA, le dieci opzioni di afferenza (Dipartimenti, Sede Centrale, Altro) sono state incrociate con i dati sulla sede fisica per mappare eventuali criticità legate a poli distaccati.
- **Gestione della privacy (Small Cells):** nei casi in cui l'incrocio tra "Genere", "Ruolo" e "Dipartimento" avrebbe potuto rendere identificabile il/la rispondente (es. unica docente donna in un determinato settore), i dati sono stati aggregati per macro-area scientifica o amministrativa in fase di restituzione dei risultati.

I criteri di trattamento dei dati hanno seguito un approccio prudenziale:

- **Genere:** suddivisa in "Maschio" (125 casi di personale accademico e 60 casi di PTA), "Femmina" (140 casi di personale accademico e 218 casi di PTA) e "Altro/Non risponde" (6 casi di personale accademico e 7 casi di PTA).
- **Età:** raggruppata in tre fasce temporali (18-34; 35-55; 56 e oltre). Questa variabile è cruciale per analizzare come la percezione del rischio e la capacità di reazione cambino con il consolidamento della posizione lavorativa e del potere contrattuale.
- **Analisi qualitativa:** anche per questa componente, i contributi a testo libero sono stati mantenuti integralmente garantendo l'anonimato e la non riconoscibilità dei casi singoli.

Si segnala che, rispetto al campione studenti, il tasso di completamento è risultato nettamente più alto (tasso pari al 47%), suggerendo una diversa sensibilità da parte del personale sia accademico sia tecnico amministrativo nell'approcciarsi a tematiche che toccano direttamente l'ambiente di lavoro quotidiano. Questo è un segnale di una forte urgenza sentita dal personale nel veder riconosciute le criticità dell'ambiente di lavoro.

Si segnala, infine, che alcune persone hanno comunicato di non aver preso parte alla rilevazione per timore di essere riconosciute. La comunicazione esplicita, da parte di alcuni e di alcune dipendenti, di non voler partecipare per paura di essere identificati è un dato sociologico primario. È in questa chiave che devono essere lette anche alcune mancate risposte su dimensioni particolarmente sensibili, che avrebbero potuto esporre le persone a un eventuale riconoscimento. La paura di esporsi appare, del resto, evidente anche rispetto alla possibilità di denunciare tali situazioni e/o di ricorrere ai canali attualmente messi a disposizione per difendersi da tali dinamiche, come si vedrà nei paragrafi successivi. Come sottolineato da Deriu e Mancini (2024), la reticenza a rispondere a domande sensibili non è una mancanza di dati, bensì un indicatore del clima di sfiducia nei confronti delle figure di garanzia o del timore di subire danni alla carriera. La paura di esporsi, che emerge chiaramente in questa fase, anticipa e spiega la bassa propensione alla denuncia formale che verrà analizzata nei paragrafi successivi.

4.2 Il profilo delle persone intervistate

Hanno risposto interamente 556 persone, di cui 271 appartenenti al personale accademico e 285 al personale tecnico-amministrativo (PTA).

Genere.²⁰ L'analisi del genere rileva un'incidenza femminile, pari al 64,4% del campione totale (358 unità) (Tab. 18). La quota del 2,2% che ha preferito non dichiarare il genere riflette, in alcuni casi, una scelta di cautela legata alla percezione di potenziali rischi di rintracciabilità. In linea con quanto già esposto, per garantire l'anonimato assoluto dei partecipanti, i dati non sono stati ulteriormente incrociati con le singole afferenze dipartimentali, evitando che l'esiguità numerica di alcuni uffici potesse rendere identificabili i profili dei rispondenti.

Tab. 18 – Personale Accademico e PTA per genere (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico	PTA	Totale	Personale accademico	PTA	Totale
Femmina	140	218	358	51,7%	76,5%	64,4%
Maschio	125	60	185	46,1%	21,1%	33,3%
Altro	1	0	1	0,4%	0,0%	0,2%
Preferisco non rispondere	5	7	12	1,8%	2,5%	2,2%
Totale	271	285	556	100,0%	100,0%	100,0%

Età. La distribuzione per età mostra una netta concentrazione nella fascia 35-55 anni (55,2%) sia nel personale accademico sia PTA (Tab. 19). Complessivamente, il personale accademico presenta un profilo anagrafico complessivamente più giovane rispetto al PTA, con una maggiore incidenza della fascia 18-34 anni, mentre il personale tecnico-amministrativo mostra una quota più elevata della fascia over 56.

²⁰ La prima domanda del questionario conteneva un refuso terminologico: pur chiedendo il “genere”, riportava le opzioni *maschio* e *femmina*, che riguardano il sesso biologico. Tuttavia, nel linguaggio comune tali categorie sono abitualmente intese come equivalenti a *uomo* e *donna* e non dovrebbero aver generato problemi di comprensione per i/le partecipanti, anche in considerazione dell'opzione “altro (specificare)” che rendeva esplicito che la domanda riguardasse l'identità di genere. Inoltre, la presenza dello spazio a testo libero permetteva a chi conosce la distinzione sesso/genere, di specificare la propria posizione. Alla luce di questo, si ritiene che il refuso non abbia comportato criticità metodologiche né difficoltà nell'interpretabilità della variabile, che è stata analizzata come indicatore della categoria di genere dichiarata dai partecipanti.

Tab. 19 – Personale Accademico e PTA per fascia di età (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico	PTA	Totale	Personale accademico	PTA	Totale
18-34 anni	39	24	63	14,4%	8,4%	11,3%
35-55 anni	163	144	307	60,1%	50,5%	55,2%
56 e oltre	69	117	186	25,5%	41,1%	33,5%
Totale	271	285	556	100,0%	100,0%	100,0%

L'analisi dei dati evidenzia una distribuzione variegata tra le due componenti principali dell'Ateneo, con alcune tendenze marcate per genere, livello di istruzione e inquadramento.

Livello di istruzione. Il PTA che ha risposto al questionario (285 persone) presenta un livello di istruzione elevato. Oltre il 55% del PTA possiede almeno una laurea (triennale, magistrale o post-laurea), mentre una quota altrettanto rilevante del personale (40,4%) possiede un diploma di scuola superiore (Tab. 20). I titoli post-laurea sono distribuiti equamente tra i generi (circa il 15%).

Tab. 20 – PTA per livello di istruzione (valori assoluti e percentuali)

	PTA				PTA			
	F	M	Nr	Tot	F	M	Nr	Tot
Licenza elementare o media	8	3	0	11	3,7%	5,0%	0,0%	3,9%
Diploma	87	25	3	115	39,9%	41,7%	42,9%	40,4%
Laurea triennale	21	7	0	28	9,6%	11,7%	0,0%	9,8%
Laurea specialistica/magistrale	70	16	2	88	32,1%	26,7%	28,6%	30,9%
Post-laurea	32	9	2	43	14,7%	15,0%	28,6%	15,1%
Totale	218	60	7	285	100%	100%	100%	100%

Ruolo. La posizione prevalente tra il personale accademico è quella di **Professore/ssa Associato/a** (41,3%), seguita da **Professore/ssa Ordinari/a** (22,9%) e da **Ricercatori/trice a tempo determinato** (15,9%) (Tab. 21). Gli/le assegnisti/e rappresentano il 12,2%. Si osserva un fenomeno di “segregazione verticale”: mentre tra **Professori/sse Associati/e** le donne sono la

maggioranza (45,0% rispetto a 36,8%), tra Professori/sse Ordinari/e la situazione si inverte (30,4% rispetto a 16,4%).

Tab. 21 – Personale Accademico per ruolo e genere (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico					Personale accademico				
	A	F	M	Nr	Tot	A	F	M	Nr	Tot
Assegnista	0	17	16	0	33	0,0%	12,1%	12,8%	0,0%	12,2%
Ricerca determinato	0	23	19	1	43	0,0%	16,4%	15,2%	20,0%	15,9%
Ricerca indet.	0	6	5	0	11	0,0%	4,3%	4,0%	0,0%	4,1%
Associato/a	1	63	46	2	112	100,0%	45,0%	36,8%	40,0%	41,3%
Ordinario/a	0	23	38	1	62	0,0%	16,4%	30,4%	20,0%	22,9%
Altro ²¹	0	8	1	1	10	0,0%	5,7%	0,8%	20,0%	3,7%
Totale	1	140	125	5	271	100%	100%	100%	100%	100%

Luogo di lavoro. In un'ottica di protezione dell'anonimato e rigore metodologico, in questa fase di commento si è scelto deliberatamente di non riportare l'analisi disaggregata che incrocia sistematicamente il genere, il ruolo professionale e la specifica sede di lavoro. Tale precauzione si rende necessaria poiché, in diversi dipartimenti o uffici amministrativi, la bassa numerosità delle risposte (si pensi ai casi in cui il numero di rispondenti per genere è inferiore a 5 unità) renderebbe i profili dei e delle partecipanti facilmente identificabili all'interno della comunità accademica.

Nonostante questa necessaria cautela, è possibile sottolineare come la grande maggioranza del PTA operi presso l'Amministrazione Centrale o in sedi decentrate classificate come "Altra", le quali intercettano le attività dei poli di Mantova, Cremona e delle altre strutture di servizio. Al contrario, il personale accademico risulta distribuito in modo più omogeneo e capillare tra gli otto dipartimenti, con una densità particolarmente rilevante nei dipartimenti DIMI e DMMT, che si confermano i poli con la maggiore partecipazione complessiva all'indagine (Tab. 22).

Inoltre è possibile rilevare una tendenza generale che vede la componente femminile prevalere numericamente in quasi tutti i settori. Questa asimmetria è particolarmente evidente nel PTA della Sede Centrale e nei dipartimenti, come il DMMT, dove le ricercatrici e le docenti hanno risposto con una frequenza doppia rispetto ai colleghi. Tali evidenze suggeriscono che, sebbene la distribuzione spaziale segua le necessità operative dell'Ateneo, la sensibilità verso i temi del

²¹ 3 ruolo non specificato, 1 borsa post doc, 1 borsista, 1 borsista di ricerca, 1 contrattista di ricerca, 1 docente a contratto. I docenti esterni non sono stati invitati a partecipare alla survey.

benessere organizzativo e del contrasto alle molestie trovi una risposta più pronta e densa nella componente femminile, indipendentemente dal luogo fisico di servizio.

4.3 Le molestie in ambito universitario

Vittime di molestie subite. Un quinto delle persone rispondenti (20,5%) ha dichiarato di aver subito almeno un episodio di molestia di genere in ambito universitario (es. proposte e commenti sessisti, molestie fisiche, attacchi, di persona e/o online, a causa dell'identità di genere e/o orientamento sessuale) (Tab. 23). Se consideriamo il genere, il 27,4% delle donne e il 41,7% tra coloro che non hanno dichiarato il proprio genere²² hanno subito molestie, a fronte del 5,9% degli uomini (Tab. 24).

Tab. 23 – Frequenza della molestia (valori assoluti e percentuali)

	V.A.	V.%
Raramente	58	10,4%
Qualche volta	52	9,4%
Spesso	4	0,7%
Quotidianamente	0	0%
Mai	442	79,5%
Totale	556	100%

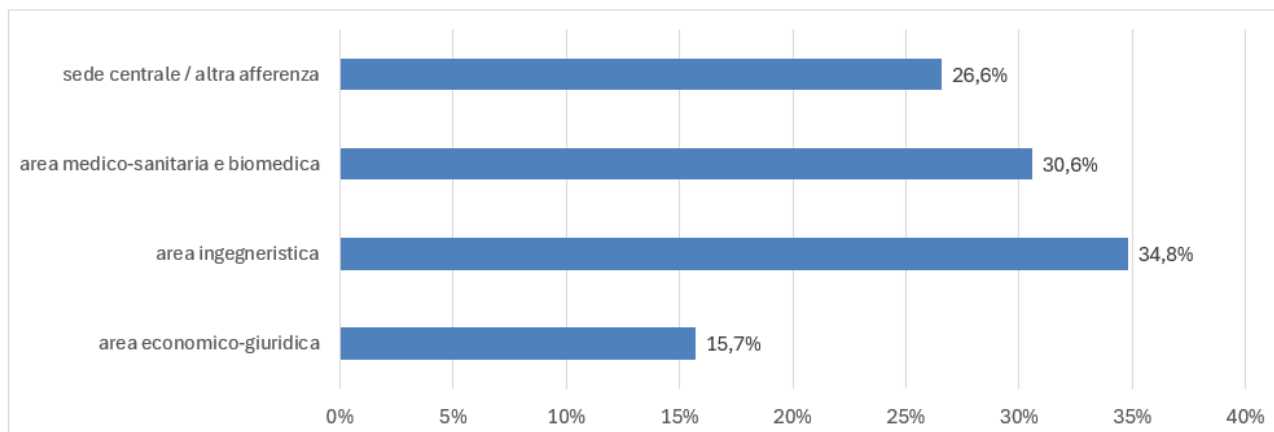
Concentrandosi sulle risposte di chi alla domanda sul genere ha risposto “donna”, “altro” o non ha risposto (escludendo quindi gli “uomini”), l’analisi per area di appartenenza evidenzia differenze molto marcate nelle quote di chi dichiara di aver subito almeno un episodio di molestia. Il valore più elevato si registra nell’area ingegneristica, dove la quota di risposte affermative supera un terzo del totale (34,8%), configurandosi come l’area più critica (Fig. 12). Problematiche si riscontrano anche nelle aree medico-sanitaria e biomedica (30,6%) e di altra appartenenza (26,6%), mentre l’area economico-giuridica presenta un’incidenza nettamente più contenuta (15,7%).

²² Secondo le linee guida nazionali ed internazionali, che interpretano le disposizioni normative vigenti si definisce molestia ogni comportamento indesiderato che venga percepito come offensivo della dignità della persona nell’ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Tab. 24 – Distribuzione tra chi ha subito molestie e chi no, per tipo di intervistato/a , genere, titolo di studio (PTA) e ruolo (Personale Accademico) (valori assoluti e percentuali di riga)

	Ha subito molestie?					
	Si		No		Tot	
Tipo intervistato/a						
Personale accademico	62	22,9%	209	77,1%	271	100,0%
PTA	52	18,2%	233	81,8%	285	100,0%
Sesso						
Donna	98	27,4%	260	72,6%	358	100,0%
Uomo	11	5,9%	174	94,1%	185	100,0%
Altro	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Non risponde	5	41,7%	7	58,3%	12	100,0%
Titolo di studio (solo personale PTA)						
Licenza elementare o media	0	0,0%	11	100,0%	11	100,0%
Diploma	18	15,7%	97	84,3%	115	100,0%
Laurea triennale	5	17,9%	23	82,1%	28	100,0%
Laurea specialistica/magistrale	20	22,7%	68	77,3%	88	100,0%
Post laurea	9	20,9%	34	79,1%	43	100,0%
Ruolo (solo Personale Accademico)						
Assegnista	6	18,2%	27	81,8%	33	100,0%
Ricerca determinato	12	27,9%	31	72,1%	43	100,0%
Ricerca indeterminato	4	36,4%	7	63,6%	11	100,0%
Associato/a	27	24,1%	85	75,9%	112	100,0%
Ordinario/a	9	14,5%	53	85,5%	62	100,0%
Altro	4	40,0%	6	60,0%	10	100,0%

Fig. 12 - Quota di persone (non uomini) che hanno subito molestie per area di appartenenza (valori percentuali)



Percentuali calcolate sul totale dei casi per ciascuna area

Nel complesso, i risultati indicano che l'esperienza di molestie di genere risulta particolarmente concentrata in specifici ambiti organizzativi, in particolare nell'area di ingegneria e nelle aree medico-sanitarie. Ciò rafforza l'opportunità di effettuare approfondimenti specifici in alcuni dipartimenti, per cogliere dinamiche locali e contesti di maggiore vulnerabilità.

Tipi di molestia. Le forme più comuni di molestie subite sono lo scherno e i commenti inopportuni (7,7%) e il discredito legato al genere (7,6%) (Tab. 26). Questi sono strumenti di svalutazione professionale che minano l'autorevolezza, soprattutto delle donne. Preoccupa il dato sulle aggressioni "bonarie" (5,9% in totale, ma 8,1% tra le donne). Abbracci e carezze non richiesti indicano una diffusa difficoltà a rispettare i confini del consenso e dello spazio personale in ambito lavorativo. Circa il 3% delle persone rispondenti ha subito aggressioni verbali legate all'orientamento sessuale o all'identità di genere, segnale di sacche di intolleranza ancora presenti.

Tab. 26 – Quota di persone che hanno subito molestie, per tipo di molestia subita (in università di Brescia) (valori percentuali)

Tipo molestia	% di sì F/A/Nr	% di sì Uomini	% sì Tot
Proposte sessiste (es.: “Farebbe carriera più velocemente se venisse a cena con me”)	3,0%	0,0%	2,0%
Scherno e/o commenti inopportuni a sfondo sessista (es.: “Se si veste in modo così vistoso, se le cerca! Se ha fatto carriera così velocemente vuol dire che sa vendersi bene”)	10,8%	1,6%	7,7%
Espressioni di discredito per via del suo genere (es.: “Non si faccia un cruccio dello scarso risultato, donne/uomini non sono tagliati per queste cose”)	10,5%	1,6%	7,6%
Manifestazioni di esibizionismo (es.: un/a collega l'ha costretta/o a vedere i suoi genitali o ha mimato davanti a lei un atto sessuale)	0,5%	0,0%	0,4%
Aggressioni anche apparentemente "bonarie" (es.: tentativi di palpeggiamento o “invasione” della sfera fisica come abbracci, carezze)	8,1%	1,6%	5,9%
Stupro	0,0%	0,0%	0,0%
Forme di violenza online (es.: sessismo, esibizionismo, ricatto o diffusione non consensuale di immagini intime)	0,0%	0,0%	0,0%
Forme di aggressione verbale, derisione e/o calunnia DI PERSONA per il suo orientamento sessuale e/o per la sua identità di genere	3,5%	1,1%	2,7%
Forme di aggressione verbale, derisione e/o calunnia ONLINE per il suo orientamento sessuale e/o per la sua identità di genere	0,8%	0,0%	0,5%
Altro (specificare)	4,9%	1,1%	3,6%
Totale (almeno una di queste)	27,8%	5,9%	20,5%
Totale persone che hanno risposto interamente al questionario	371	185	556

Domanda a risposta multipla, percentuali calcolate sul numero di persone che hanno risposto interamente al questionario. Nella voce altro rientrano: "purtroppo mi tocca inserirti in questa commissione perché devo rispettare le quote rosa"; Abuso di potere per il ruolo più "alto" a livello di gerarchia; Apprezzamenti allusivi; Attacchi verbali di sopraffazione; Commenti imbarazzanti; Complimenti che mi hanno suscitato imbarazzo e sinceramente poco opportuni; Demansionamento e/o overload legato al genere femminile (e alla giovane età); Disparità di trattamento rispetto ai compiti attribuiti ai colleghi maschi (e.g. segretaria); Frase spesso ripetuta “Se non dovesse aprirsi opportunità di un concorso, per lei non sarebbe un problema perché suo marito può mantenerla”; Molestia e tentativo di stalking; Molestie verbali da parte di collega più alto in grado; Non commento; Non vengo chiamata per apprendere nuove procedure per il lavoro che svolgo ed altro; Presenza non richiesta in ufficio; Qualche rara battuta, vagamente sessista; Racconti personali/intimi non richiesti; Ricatto e blocco delle attività.

Le risposte aperte rivelano ciò che le percentuali talvolta nascondono: il nesso inscindibile tra genere e gerarchia. Frasi come *"devo inserirti per le quote rosa"* o *"tanto tuo marito può mantenerti"* mostrano come le donne siano ancora percepite da alcuni colleghi come figure "accessorie" o meno necessitanti di carriera rispetto agli uomini. Viene segnalato un carico di lavoro maggiore o compiti da "segretaria" affidati a donne solo in virtù del genere e della giovane età, configurando una discriminazione professionale sistematica. Molte segnalazioni riguardano molestie verbali o stalking da parte di colleghi di grado superiore, evidenziando come la struttura piramidale dell'accademia possa diventare un terreno fertile per ricatti e blocchi alle attività. Sebbene con percentuali molto più basse, anche gli uomini segnalano disagio, parlando di "ambiente orientato all'altro genere" e pettegolezzi allusivi, suggerendo che un clima tossico finisce per danneggiare il benessere lavorativo collettivo, indipendentemente dal sesso. I dati suggeriscono che il problema non è solo legato a singoli episodi gravi (che pure esistono), ma a una cultura organizzativa che in certi casi tollera il sessismo linguistico e l'abuso gerarchico.

Autori/Autrici. L'analisi del profilo degli/delle autori/autrici delle molestie è stata strutturata per esplorare tre dimensioni fondamentali che definiscono il contesto relazionale in cui avvengono gli episodi: l'appartenenza di genere, il ruolo e livello ricoperto all'interno dell'organizzazione universitaria e la disparità anagrafica rispetto alla vittima.

Sia per il personale accademico sia per il PTA, la molestia è stata commessa principalmente da parte di una persona di genere maschile (66,1% e 57,7% dei casi rispettivamente) (Tab. 27).

Tab. 27 – Genere autori/trici molestie (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico		PTA		Totale	
Prevalentemente di genere femminile	1	1,6%	1	1,9%	2	1,8%
Prevalentemente di genere maschile	11	17,7%	12	23,1%	23	20,2%
Solo di genere femminile	1	1,6%	2	3,8%	3	2,6%
Solo di genere maschile	41	66,1%	30	57,7%	71	62,3%
Di genere maschile, quanto di genere femminile	7	11,3%	5	9,6%	12	10,5%
Altro	0	0,0%	1	1,9%	1	0,9%
Non so, non ricordo	1	1,6%	1	1,9%	2	1,8%
Totale	62	100,0%	52	100,0%	114	100,0%

Per il personale accademico vittima di molestie, queste sono state commesse principalmente da docenti/ricercatori (82,3%); tra il personale accademico, la molestia è stata compiuta principalmente da colleghi (69,2%) (Tab. 28).

Tab. 28 – Ruolo autori/trici molestie (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico		PTA		Totale	
Docenti / ricercatori	51	82,3%	24	46,2%	75	65,8%
Personale PTA	10	16,1%	36	69,2%	46	40,4%
Dottorandi / assegnisti	6	9,7%	0	0,0%	6	5,3%
Studenti	5	8,1%	1	1,9%	6	5,3%
Altro	4	6,5%	4	7,7%	8	7,0%
Non sa / non ricorda	6	9,7%	2	3,8%	8	7,0%

Domanda a risposta multipla

Nella voce “Altro” rientrano: Collaboratrice, Direttore, Ruoli apicali, Ruoli vari, Persone di enti istituzionali dell'Università, Collaboratori esterni (cooperativa), Gentori di studenti, Operai che stavano facendo dei lavori in università

Le molestie sono state compiute principalmente da colleghi/e superiori, sia per il personale accademico (79,0%) sia per il PTA (55,8%) (Tab. 29). Seguono i/le colleghi/e dello stesso livello.

Tab. 29 – Livello degli/delle autori/trici delle molestie (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico		PTA		Totale	
Collegli/e del mio stesso livello	5	8,1%	12	23,1%	17	14,9%
Collegli/e sottoposti/e	3	4,8%	3	5,8%	6	5,3%
Collegli/e superiori	49	79,0%	29	55,8%	78	68,4%
Altro	5	8,1%	8	15,4%	13	11,4%
Totale	62	100,0%	52	100,0%	114	100,0%

Nella voce “Altro” rientrano: Sia stesso livello sia superiori; Misti; Docenti; Accademici di grado superiore; PTA a fine carriera (soprattutto donne).

L'analisi dell'età degli autori/trici rivela una costante per tutto il personale: la netta incidenza di soggetti agenti più anziani rispetto alle persone vittime (76,3% del totale) (Tab. 30). Questo dato suggerisce che le molestie si manifestino prevalentemente lungo l'asse della verticalità del potere, dove la maggiore anzianità anagrafica e professionale (ruoli apicali o docenti strutturati)

può fungere da scudo e da condizione di presunta impunità, rendendo, per il soggetto vittima, più difficile la reazione o la denuncia per timore di ritorsioni sulla carriera.

Il secondo fenomeno rilevante riguarda le molestie tra coetanei (28,1%), dinamica che si sposta su un piano orizzontale tra colleghi di pari grado, evidenziando criticità nel clima relazionale anche in assenza di disparità gerarchica. La quota residua di autori più giovani (8,8%) appare invece marginale.

Tab. 30 – Età degli/delle autori/trici delle molestie (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico		PTA		Totale	
Più vecchi	49	79,0%	38	73,1%	87	76,3%
Coetanei	16	25,8%	16	30,8%	32	28,1%
Più giovani	7	11,3%	3	5,8%	10	8,8%
Non ricorda	3	4,8%	3	5,8%	6	5,3%
Totale	62	100,0%	52	100,0%	114	100,0%

Racconto delle molestie subite. I commenti aperti forniti in risposta alla domanda di approfondimento confermano e arricchiscono quanto emerso dalla classificazione delle tipologie di molestia proposte nel questionario.

Le esperienze narrate si collocano prevalentemente nelle forme di scherno, commenti sessisti e discredito legato al genere, nonché nelle aggressioni verbali e nelle invasioni della sfera personale apparentemente “bonarie”, spesso normalizzate come battute o confidenze.

Emergono inoltre dinamiche di svalutazione professionale, disparità nei compiti assegnati e molestie esercitate in contesti di asimmetria di potere, che rendono più difficile la reazione e la segnalazione.

Nel complesso, i commenti mostrano come le molestie dichiarate non siano episodi isolati, ma pratiche quotidiane che incidono sul clima lavorativo e sul riconoscimento professionale delle persone coinvolte, talvolta costrette a chiedere il trasferimento, anche per la mancanza di riconoscimento e tutela.

Molestie a cui si è assistito e/o riportate. Più di un terzo dei/delle rispondenti (37,4%) dichiara di aver assistito o di essere venuto a conoscenza di almeno una forma di molestia di genere e/o legata all’orientamento sessuale in ambito universitario (Tab. 31).

Tab. 31 – Molestie assistite o riferite dai/dalle rispondenti (valori assoluti e percentuali)

	Numero	Percentuale
Mai	348	62,6%
Raramente	115	20,7%
Qualche volta	85	15,3%
Spesso	8	1,4%
Quotidianamente	0	0,0%
Totale	556	100,0%

Le tipologie più frequentemente osservate sono lo scherno e i commenti a sfondo sessista (24,3%) e le espressioni di discredito legate al genere (10,6%) (Tab. 32). Quote non trascurabili riguardano anche le proposte sessiste (9,5%) e le aggressioni fisiche apparentemente “bonarie” (9,0%). Le forme più gravi risultano invece rare: le manifestazioni di esibizionismo sono segnalate dall’1,8% dei/delle rispondenti, la violenza online dallo 0,4% e lo stupro è segnalato da una sola persona (0,2%). Nel complesso, le percentuali di molestie assistite risultano più elevate tra donne, persone di altro genere e non rispondenti (39,4%) rispetto agli uomini (33,5%), indicando una diversa esposizione o percezione del fenomeno.

Tab. 32 – Quota di persone spettatrici di molestie, per tipo di molestia (in università di Brescia) (valori percentuali)

Tipo molestia	% di sì F/A/Nr	% di sì Uomini	% sì Tot
Proposte sessiste (es.: “Farebbe carriera più velocemente se venisse a cena con me”)	10,0%	8,6%	9,5%
Scherno e/o commenti inopportuni a sfondo sessista (es.: “Se si veste in modo così vistoso, se le cerca! Se ha fatto carriera così velocemente vuol dire che sa vendersi bene”)	26,1%	20,5%	24,3%
Espressioni di discredito per via del suo genere (es.: “Non si faccia un cruccio dello scarso risultato, le donne / gli uomini non sono tagliati per queste cose”)	10,8%	10,3%	10,6%
Manifestazioni di esibizionismo (es.: un/a collega l'ha costretta/o a vedere i suoi genitali o ha mimato davanti a lei un atto sessuale)	2,2%	1,1%	1,8%
Aggressioni anche apparentemente "bonarie" (es: tentativi di palpeggiamento o “invasione” della sfera fisica come abbracci, carezze)	9,2%	8,6%	9,0%
Stupro	0,0%	0,5%	0,2%
Forme di violenza online (es.: sessismo, esibizionismo, ricatto o diffusione non consensuale di immagini intime)	0,5%	0,0%	0,4%
Forme di aggressione verbale, derisione e/o calunnia DI PERSONA per il suo orientamento sessuale e/o per la sua identità di genere	4,9%	6,5%	5,4%
Forme di aggressione verbale, derisione e/o calunnia ONLINE per il suo orientamento sessuale e/o per la sua identità di genere	0,8%	0,5%	0,7%
Altro (specificare)	3,0%	2,2%	2,7%
Totale (almeno una di queste)	39,4%	33,5%	37,4%
Totale casi	371	185	556

Domanda a risposta multipla, percentuali calcolate su rispondenti. Nella voce altro rientrano: Frasi inopportune; Commenti sessisti; Mail apparentemente innocenti che nascondono un approccio inopportuno sebbene non apertamente; Discredito anche pubblico; Disparità di trattamento in base al genere; Apprezzamenti dell'aspetto estetico di alcune colleghe che ne screditavano implicitamente le competenze lavorative; Classico interesse di un docente verso studenti e/o studentesse; Alcune studentesse hanno riferito preoccupazioni per un compagno che le seguiva senza dare spiegazioni, ma la cosa si è poi risolta; Avvicinamenti fisici non opportuni; Approcci indesiderati; Stalking; Pressione psicologica; Molestia online a carattere persecutorio.

Racconto delle molestie a cui si è assistito e/o riportate. I commenti relativi alle molestie assistite o conosciute indirettamente delineano un quadro ampio e articolato. Le situazioni riportate riguardano prevalentemente commenti sessisti, battute e allusioni a sfondo sessuale, rivolte soprattutto a studentesse e colleghe, spesso da parte di docenti o superiori gerarchici. Ricorrono inoltre segnalazioni di proposte inappropriate, corteggiamenti insistenti, stalking, contatti fisici non graditi e, in alcuni casi, richieste esplicite di favori sessuali in cambio di vantaggi accademici o lavorativi. Accanto alle molestie esplicite, emergono con forza dinamiche strutturali di discredito e discriminazione di genere: svalutazione delle competenze femminili, attribuzione dei successi a presunti “meriti non scientifici”, esclusione da ruoli apicali, trattamenti differenziati in base all’aspetto fisico o all’età. In alcune testimonianze si sottolinea come tali comportamenti siano normalizzati, tollerati dal contesto o minimizzati, anche quando avvengono in luoghi pubblici come aule, riunioni o contesti di esame. Un elemento ricorrente è il riferimento al ruolo del potere e delle gerarchie: le molestie sono spesso attribuite a figure apicali o comunque dotate di maggiore influenza e ciò contribuisce a spiegare il silenzio delle vittime, la gestione informale delle situazioni e la scelta di non denunciare, anche quando gli episodi sono noti ad altri. Alcuni commenti evidenziano esplicitamente paura di ritorsioni, sfiducia nella governance o delusione per risposte istituzionali percepite come inadeguate o assenti.

4.4 Reazioni e conseguenze

Con chi ha parlato di questa/e esperienza/e. Le vittime di molestie tendono a confidarsi prevalentemente con reti informali, più che con canali istituzionali.

Nel complesso, oltre la metà dei/delle rispondenti (54,9%) dichiara di essersi rivolta a colleghi/e, mentre più di un terzo (35,4%) si è confidato/a con amici/amiche (Tab. 33). Seguono il partner (26,5%) e i familiari (20,4%), confermando il ruolo centrale delle relazioni personali come principale spazio di elaborazione e di supporto. Parallelamente, emerge una quota non trascurabile di persone che non si è confidata con nessuno (19,5%), segnale di isolamento, timore o sfiducia che merita attenzione specifica.

Al contrario, il ricorso ai canali formali e di tutela risulta estremamente limitato: solo il 6,2% si è rivolto a rappresentanti degli organi amministrativi e il 5,3% alla Consigliera di fiducia, mentre sono pressoché assenti riferimenti a figure specialistiche esterne (es. avvocate/i, centri antiviolenza, sportelli psicologici). Questo pattern suggerisce da una parte una sottovalutazione delle molestie subite, dall'altra una scarsa percezione di accessibilità, efficacia o sicurezza delle strutture istituzionali deputate alla gestione di tali situazioni.

Le differenze tra personale accademico e PTA sono contenute ma significative: il PTA ricorre relativamente di più a colleghi/e e a rappresentanti amministrativi, mentre il personale accademico mostra una maggiore tendenza a confidarsi con partner e amici, probabilmente riflettendo diverse culture organizzative, differenti gradi di esposizione gerarchica e un più marcato timore di ripercussioni sulla carriera e sulla reputazione professionale.

Le testimonianze aperte, come si vedrà nel prossimo paragrafo, confermano e approfondiscono questo quadro: accanto a una frequente minimizzazione degli episodi, spesso descritti come “battute”, commenti fuori luogo o fatti ritenuti non sufficientemente gravi da giustificare una denuncia, emerge una diffusa sfiducia nei confronti dell'effettiva tutela offerta dai canali istituzionali. In particolare, soprattutto tra il personale accademico e tra le figure più esposte sul piano gerarchico o contrattuale, affiora il timore che esporsi possa tradursi in isolamento, ritorsioni o danni alla carriera, specie quando le persone coinvolte occupano posizioni di maggiore potere o influenza.

Nel complesso, i dati indicano che la gestione delle molestie avviene soprattutto sul piano privato e informale, mentre i canali ufficiali restano marginali. Questo evidenzia la necessità di rafforzare la fiducia, la visibilità e la legittimazione degli strumenti istituzionali di ascolto e tutela, affinché non rimangano risorse nominali, ma diventino effettivi punti di riferimento per chi subisce molestie.

Tab. 33 – Persone con cui si è parlato per posizione lavorativa (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico		PTA		Totale	
Amici/che	24	39,3%	16	30,8%	40	35,4%
Rappresentanti degli organi amministrativi di Ateneo	1	1,6%	6	11,5%	7	6,2%
Associazioni LGBTQI+	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Avvocato/a o consulente legale o altri professionisti di area legale	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Centro Antiviolenza	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Colleghi/e	31	50,8%	31	59,6%	62	54,9%
Consigliera di fiducia di Ateneo	2	3,3%	4	7,7%	6	5,3%
Famigliari	14	23,0%	9	17,3%	23	20,4%
Nessuno ²³	13	21,3%	9	17,3%	22	19,5%
Partner	20	32,8%	10	19,2%	30	26,5%
Psicologo/a o altri professionisti di area socio-sanitaria	0	0,0%	1	1,9%	1	0,9%
Sportello psicologico di Ateneo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Altro	2	3,3%	3	5,8%	5	4,4%

Domanda a risposta multipla, percentuali calcolate su rispondenti. Nella voce altro rientrano: Presidente CUG, Presidente Commissione Genere, Delegata ai Rapporti di con il personale, Rettore, Direttrice Generale; Non commento; Ho ritenuto di non doverne parlare con nessuno in particolare, derubricando i commenti a battuta e perlopiù rispondendo a tono; Con il proprio Responsabile; Alla terza esperienza, nel 2019 ho contattato per la prima volta la consigliera di fiducia

Denuncia alle autorità di polizia. Due persone su tre hanno scelto come risposta alla domanda la modalità “non rilevante (es. il fatto non costituisce reato)” (Tab. 34). Analizzando i commenti liberi e i testi della domanda aperta successiva, emerge che nella maggioranza dei casi probabilmente si tratta di episodi che non costituiscono reato.

²³ In un'eventuale altra edizione andrebbe chiesto perché non hanno parlato con nessuno.

Tab. 34 – Denuncia alle autorità di polizia (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico		PTA		Totale	
No	22	36,1%	22	42,3%	44	38,9%
Sì	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Non rilevante (es. il fatto non costituisce reato)	39	63,9%	30	57,7%	69	61,1%
Totale	61	100,0%	52	100,0%	113	100,0%

Motivi per cui non si denuncia. Le motivazioni addotte per la mancata denuncia delineano un quadro coerente e ricorrente, che può essere ricondotto a quattro ordini principali di ragioni.

1. In primo luogo, emerge chiaramente la percezione di non rilevanza penale degli episodi subiti. Molte persone ritengono che le molestie subite – commenti sessisti, battute, atteggiamenti inappropriati – “non costituiscano reato”, non siano dimostrabili o non abbiano una gravità tale da giustificare una denuncia formale. L’uso frequente della parola “reato” denota una possibile conoscenza incompleta delle diverse forme di tutela giuridica offerte, che non sono esclusivamente in ambito penalistico, ma anche in ambito giuslavoristico. Questo porta a una svalutazione dell’utilità della segnalazione, anche quando l’esperienza è stata fonte di disagio;
2. In secondo luogo, risulta centrale il timore di conseguenze negative sul piano lavorativo e di carriera. Ricorrono il timore di isolamento, di ritorsioni, di essere “segnati”, non creduti o penalizzati, in particolare quando la persona coinvolta è più anziana, apicale o influente. In questo senso, la denuncia è vista non come strumento di tutela, ma come fattore di rischio;
3. Un terzo elemento riguarda la sfiducia nei confronti delle istituzioni e dei canali formali di tutela. Diverse risposte esprimono la convinzione che la denuncia “non verrebbe presa in considerazione”, che il sistema tenda a proteggere i propri membri o che gli organi preposti non siano davvero indipendenti. Questa sfiducia contribuisce a scoraggiare il ricorso a strumenti ufficiali, percepiti come inefficaci o addirittura dannosi;
4. Infine, molti commenti richiamano strategie individuali di gestione e adattamento: minimizzazione dell’episodio (“era solo una battuta”), evitamento della persona, chiarimenti informali, allontanamento professionale, cambi di ufficio o di contesto. In diversi casi si afferma esplicitamente di aver scelto di “gestire autonomamente” la situazione, anche per stanchezza emotiva, per mancanza di energie o per volontà di evitare ulteriori conflitti.

Si possono inoltre intravedere alcune differenze tra il personale accademico e il PTA, che vanno tuttavia lette con cautela, considerando il numero di testimonianze. Nelle risposte del personale accademico sembrano emergere più chiaramente il timore di ripercussioni reputazionali e di danni alla carriera, in un contesto percepito come fortemente gerarchico, molto reputazionale e

condizionato da rapporti di potere interni. Tra il PTA, invece, paiono ricorrere più spesso motivazioni legate alla minimizzazione dell'accaduto, alla scarsa dimostrabilità dei fatti, alla sfiducia generica o all'adozione di strategie pragmatiche di gestione, come ignorare l'episodio, cambiare ufficio o riferire informalmente ai superiori senza avviare una denuncia formale.

Nel complesso, le ragioni della mancata denuncia indicano un clima organizzativo percepito come poco sicuro per chi segnala, in cui le molestie vengono tollerate e in cui il costo individuale della denuncia appare superiore ai benefici attesi.

Conseguenze a questa/e esperienza/e. Nel 42,5% dei casi, la molestia subita non ha avuto nessuna conseguenza (Tab. 35). In altri casi, la molestia subita ha portato a un peggioramento del benessere psicologico (es. ansia, stress, insicurezza) e a peggioramento del clima lavorativo con colleghi o superiori (ostilità, sfiducia, isolamento), rispettivamente nel 28,3% e nel 29,2% dei casi.

Tab. 35 – Conseguenze per posizione lavorativa (valori assoluti e percentuali)

Conseguenze	Personale accademico		PTA		Totale	
Peggioramento del benessere psicologico (es. ansia, stress, insicurezza)	18	29,5%	14	26,9%	32	28,3%
Peggioramento del clima lavorativo con colleghi o superiori (ostilità, sfiducia, isolamento)	20	32,8%	13	25,0%	33	29,2%
Difficoltà a partecipare ai processi lavorativi (es. partecipare alle riunioni, intervenire in processi decisionali)	6	9,8%	4	7,7%	10	8,8%
Ha subito intimidazioni volte ad evitare segnalazioni e/o denunce	1	1,6%	2	3,8%	3	2,7%
Ha cambiato le proprie abitudini lavorative (es. modifiche negli orari, aumento smart working, riduzione pause caffè)	5	8,2%	0	0,0%	5	4,4%
Nessuna conseguenza	30	49,2%	18	34,6%	48	42,5%
Ha provato paura di ripercussioni sulla propria posizione lavorativa e/o sui percorsi di carriera	4	6,6%	2	3,8%	6	5,3%
Ha modificato i propri recapiti (es. cambio utenza telefonica, chiusura profili social)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Si è attivato/a per cambiare ufficio / sede di lavoro	2	3,3%	8	15,4%	10	8,8%

Si sono diffuse voci e/o dicerie sul proprio conto	3	4,9%	4	7,7%	7	6,2%
Altro	3	4,9%	13	25,0%	16	14,2%

Domanda a risposta multipla

Nella voce "Altro" rientrano: per il PTA: accuse infondate (F, diploma); Appena ho potuto ho ridimensionato le persone "offensive" (F, laurea triennale); Di lì a poco ho cambiato sede di lavoro e quando capita di incrociare la persona in questione, se posso, la evito (F, diploma); freddezza da parte della collega (M, laurea spec/mag); ho bloccato queste persone dal mio whatsapp (non solo la persona colpevole, ma anche i colleghi che stanno attorno ad essa (F, diploma); Ho chiesto maggior rispetto (Preferisco non rispondere, post laurea); ho evitato la persona (F, laurea spec/mag); Maggiore distacco (F, post laurea); Non posso accrescere le mie competenze professionali (F, diploma); Non sono stata più coinvolta nei processi lavorativi della struttura e pertanto mi sono ritagliata uno spazio per svolgere da sola e al meglio le attività di servizio istituzionali (F, laurea spec/mag); posizionata su una scrivania: non ho potuto lavorare per quasi 1 anno finché ho cambiato gruppo di lavoro (F, laurea triennale); rapporti limitati con il gruppo di lavoro (F, laurea spec/mag); vergogna (F, diploma). Per il personale accademico: Ho cercato (riuscendoci) di mettere distanza per evitare che riaccadesse (F, Ricerca determinato); Tendenza a far sembrare in torto e paranoide (F, Ricerca determinato); Voglia di andarmene e cercare altre opportunità (F, Associato/a)

Ritorsioni a seguito dell'opposizione. Tra coloro che hanno subito molestie, il 55,8% non si è mai esposto/a (Tab. 36). Tra coloro che invece si sono esposti/e, il 30,1% non ha subito ritorsioni, mentre le persone restanti hanno subito ritorsioni in una circostanza (3,5%) o in più occasioni (10,6%).

Tab. 36 – Ritorsioni subite per posizione lavorativa (valori assoluti e percentuali)

	Personale accademico		PTA		Totale	
No, non ho subito ritorsioni	18	29,5%	16	30,8%	34	30,1%
Non mi sono mai esposto/a	36	59,0%	27	51,9%	63	55,8%
Sì, in più occasioni	5	8,2%	7	13,5%	12	10,6%
Sì, in una circostanza	2	3,3%	2	3,8%	4	3,5%
Totale casi che hanno subito molestie	61	100,0%	52	100,0%	113	100,0%

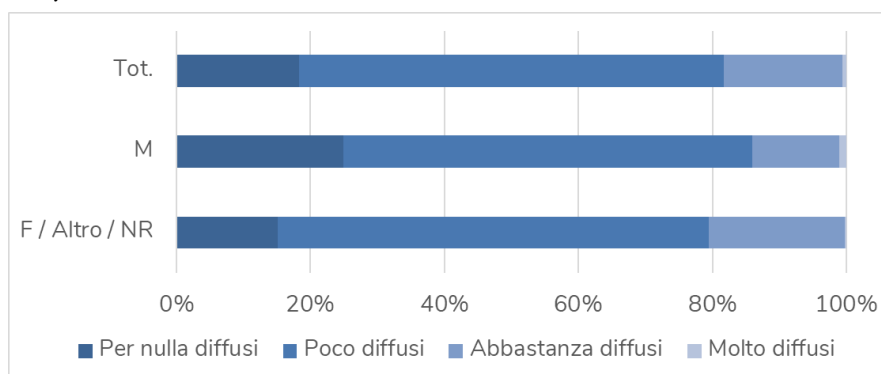
Cosa è successo. I dati mostrano che la mancata esposizione pubblica è la strategia prevalente tra chi ha subito molestie, mentre una quota minoritaria di chi si è esposto riferisce ritorsioni successive. I commenti aperti consentono di specificare la natura di tali ritorsioni, che si traducono principalmente in limitazioni dell'autonomia lavorativa, esclusione da attività coerenti con il ruolo, segnalazioni negative e tentativi di delegittimazione professionale. Nel complesso,

l'integrazione tra dati quantitativi e testimonianze indica che il timore di conseguenze sul piano lavorativo costituisce un fattore rilevante nella scelta di non esporsi.

4.6 Ambiente

Diffusione di comportamenti legati al sessismo e alla violenza di genere. Circa l'80% dei/delle rispondenti ritiene che i comportamenti legati al sessismo e alla violenza siano poco o per nulla diffusi in università (Fig. 13).

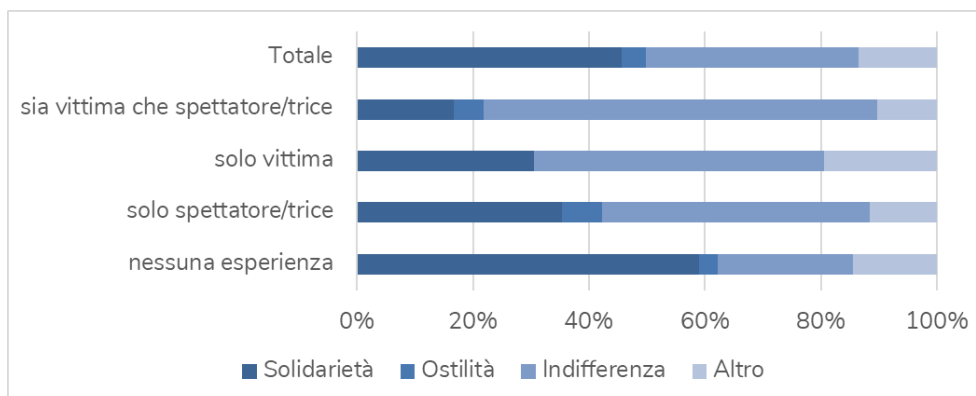
Fig. 13 – Diffusione di comportamenti legati al sessismo e alla violenza di genere per genere (valori percentuali)



Percezione dell'atteggiamento verso il sessismo in UniBS per tipo di rispondente. I dati evidenziano una chiara polarizzazione delle percezioni sull'atteggiamento nei confronti del sessismo in base all'esperienza. Tra chi non ha avuto esperienze dirette, prevale nettamente la rappresentazione di un clima di solidarietà (59%), mentre al crescere del coinvolgimento (spettatore, vittima o entrambi) aumenta in modo marcato la percezione di indifferenza, che diventa dominante tra chi è stato sia vittima sia spettatore/trice (68%) (Fig. 14).

L'ostilità resta minoritaria in tutti i gruppi, ma si riscontra quasi esclusivamente tra chi ha avuto un'esperienza diretta o indiretta, suggerendo che le valutazioni più critiche dell'ambiente emergono soprattutto a partire dal contatto diretto con il fenomeno.

Fig. 14 - Percezione dell'atteggiamento verso il sessismo in UniBS per tipo di rispondente (valori percentuali)



I commenti aperti riconducibili alla voce “Altro” evidenziano un quadro eterogeneo: accanto a percezioni di solidarietà e attenzione verso le vittime, emerge un diffuso clima di silenzio, omertà e talvolta superficialità o minimizzazione del problema, con una discussione aperta limitata e una consapevolezza non sempre uniforme all'interno dell'ambiente universitario.

Com'è descritto l'ambiente che si respira in ambito universitario. In linea con il risultato precedente, anche l'analisi degli aggettivi proposti per descrivere l'ambiente in UniBS mostrano una netta differenziazione in base all'esperienza: chi non ha vissuto esperienze di molestie, né indirettamente né in prima persona, tende a descrivere l'Ateneo come aperto, sereno, liberale e tollerante, mentre tra spettatori e vittime crescono le rappresentazioni più critiche, in particolare provinciale, conformista, indifferente e chiuso, che diventano più frequenti tra chi è stato sia vittima sia spettatore/trice. Nel complesso, i dati confermano che una maggiore prossimità al fenomeno è associata a una valutazione più problematica del clima organizzativo in merito.

Commenti. Le risposte aperte finali restituiscono un quadro tutt'altro che rassicurante. Accanto a poche valutazioni positive o attendiste, emerge con forza una domanda di interventi concreti, prevenzione, ascolto, protezione effettiva e assunzione di responsabilità da parte dell'istituzione. Pur essendo la survey focalizzata sulla violenza di genere, affiora in modo ricorrente anche il tema delle discriminazioni di genere: sessismo quotidiano, svalutazione professionale, ostacoli alla carriera, asimmetrie di potere, linguaggi e pratiche organizzative percepiti come normalizzati. Questo elemento merita di essere esplicitato con chiarezza: le discriminazioni non erano l'oggetto diretto dell'indagine, ma sono emerse con tale evidenza da suggerire l'opportunità di un approfondimento specifico, perché nel vissuto delle persone molestie, clima sessista e discriminazioni appaiono strettamente intrecciati. Emergono inoltre timori diffusi rispetto all'anonimato, alla minimizzazione dei fatti e alla scarsa fiducia nella capacità dei canali istituzionali e della governance di garantire una tutela reale.

Emerge con altrettanta chiarezza che il fenomeno non è riconosciuto allo stesso modo da tutte le componenti dell'organizzazione. Le posizioni più consapevoli, critiche e propositive provengono soprattutto da donne – in particolare dal personale PTA, dalle assegniste, dalle ricercatrici e da alcune docenti – che descrivono una dinamica strutturale e chiedono prevenzione, protezione concreta e responsabilità istituzionale. Le posizioni di minimizzazione emergono invece soprattutto tra uomini del personale accademico, in particolare in ruoli medio-alti, e si esprimono nel ridimensionamento del fenomeno, nel presentarlo come tema secondario, nel ricondurlo a eccessi di “moralismo” o nel concentrare l'attenzione sui limiti della rilevazione anziché su quanto segnalato. Tra gli uomini del PTA il quadro appare più articolato: accanto a qualche rilievo critico sullo strumento, compaiono anche prese di posizione più sensibili e richiami espliciti all'omertà, all'insabbiamento e all'assenza di risposta organizzativa.

Nel complesso, i commenti mostrano che il riconoscimento del problema non è distribuito in modo casuale, ma varia in relazione al genere e alla posizione occupata nell'organizzazione e mostrano anche che la minimizzazione tende a concentrarsi soprattutto dove il potere organizzativo e simbolico è maggiore.

In questa prospettiva, ciò che emerge non è soltanto la presenza di episodi o comportamenti critici, ma anche la loro persistente normalizzazione e la difficoltà, tuttora percepita, di ottenere riconoscimento e tutela quando entrano in gioco assetti di potere consolidati.

4.7 Commenti liberi

Omissis — sezione non inclusa nella presente sintesi, cfr. Nota sulla sintesi

4.8 Considerazioni di sintesi sull'indagine a docenti e PTA

Omissis — sezione non inclusa nella presente sintesi, cfr. Nota sulla sintesi

Capitolo 5: Conclusioni

Dall'analisi emerge una mappatura critica delle resistenze e delle potenzialità trasformative dell'Università degli Studi di Brescia. L'analisi incrociata tra le evidenze quantitative e i densi contributi qualitativi rivela un'istituzione in cui la violenza di genere si manifesta raramente in forme isolate o eclatanti, preferendo annidarsi in una "zona grigia" di condotte normalizzate e micro-aggressioni quotidiane. La sfida metodologica e politica più urgente risiede proprio nel decostruire questa normalizzazione, fornendo alla comunità accademica gli strumenti semantici e culturali per riconoscere la molestia non come un incidente interpersonale, bensì come una violazione strutturale del clima etico organizzativo.

Il quadro che emerge dalle rilevazioni è, in termini di incidenza e clima, allarmante. Per la componente studentesca, la normalità del percorso accademico è incrinata da un dato inequivocabile: quasi una rispondente su cinque ha dichiarato di aver subito molestie verbali o fisiche, con picchi nei commenti indesiderati sul corpo e nelle attenzioni sessuali non richieste. Ancora più critico è il dato relativo al personale: nonostante un tasso di partecipazione elevatissimo (47%), che denota un'urgenza di parola, emerge che oltre il 30% delle donne tra docenti e PTA abbia subito forme di svalutazione professionale o commenti sessisti legati al ruolo.

Il dato allarmante non è solo quantitativo, ma risiede nella pervasività del fenomeno: la molestia non è un evento eccezionale, ma una possibilità latente che condiziona l'uso degli spazi e la libertà di espressione. Un dato significativo che emerge dalla ricerca è, infatti, il persistere di un profondo "silenzio organizzativo", particolarmente evidente nel divario tra gli episodi narrati in forma anonima e l'esiguità delle segnalazioni ufficiali. Se per gli studenti meno del 2% degli episodi confluisce in una denuncia, per il personale la barriera è quasi insormontabile: la quasi totalità delle vittime preferisce il silenzio o la confidenza informale. Questo fenomeno non deve essere interpretato come una mancanza di gravità dei fatti, bensì come un indicatore della sfiducia nei confronti delle asimmetrie di potere che governano la carriera accademica e studentesca (NUS, 2018). Il timore della deanonimizzazione e il rischio di incorrere in forme di vittimizzazione secondaria agiscono come potenti deterrenti, suggerendo che le figure di garanzia, pur esistenti, necessitino di una maggiore legittimazione simbolica e di protocolli di tutela più trasparenti. In questo contesto, le resistenze emerse nei commenti a testo libero, spesso declinate attraverso il rifiuto del linguaggio inclusivo o la minimizzazione del rigore scientifico dell'indagine, si configurano come vere e proprie difese identitarie volte a preservare lo status quo e a negare la dimensione sistemica della discriminazione (Glick et al. 2021).

I risultati ottenuti pongono l'Università di fronte alla necessità di passare dalla fase di rilevazione dell'incidenza a quella di una politica attiva e integrata. La costruzione di un'università realmente

sicura richiede un investimento costante nella formazione di testimoni attive/i e una revisione profonda delle dinamiche gerarchiche che favoriscono l'isolamento delle vittime. Solo attraverso un'assunzione di responsabilità collettiva, che riconosca nel benessere lavorativo e nello studio un diritto inalienabile e non un privilegio concesso dal potere, sarà possibile trasformare i dati qui presentati in un motore di cambiamento culturale duraturo, capace di scardinare il silenzio e restituire voce alla dignità di ogni componente della comunità universitaria (Banyard, 2011).

Bibliografia

- Abbey, Antonia, McAuslan, Pam, *A longitudinal examination of male college students' perpetration of sexual assault*, in «Journal of Consulting and Clinical Psychology», vol. 72, n. 5, 2004, pp. 747-756, <https://doi.org/10.1037/0022-006X.72.5.747>.
- Adams-Curtis, Leah E., Forbes, Gordon B., *College women's experiences of sexual coercion: A review of cultural, perpetrator, victim, and situational violence*, in «Trauma, Violence, & Abuse», vol. 5, n. 2, 2004, pp. 91-122, <https://doi.org/10.1177/1524838003262331>.
- Aguilar, Stephen J., Baek, Clare, *Sexual harassment in academe is underreported, especially by students in the life and physical sciences*, in «Plos One», vol. 15, n. 3, 2020, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230312>.
- Anastasia, F., *Le molestie sessuali nelle voci delle vittime*, in Patrizia Romito (a cura di), *Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell'Università di Trieste*, EUT, 2019, pp. 99-144.
- Anderson, Michelle J., *Campus Sexual Assault Adjudication and Resistance to Reform*, in «The Yale Law Journal», vol. 125, n. 7, 2016, pp. 1940-2005.
- Anderson, Linda A., Whiston, Susan C., *Sexual assault education programs: A meta-analytic examination of their effectiveness*, in «Psychology of Women Quarterly», vol. 29, n. 4, 2005, pp. 374-388. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.00237.x>.
- Anitha, Sundari, Lewis, Ruth, *Gender based violence in university communities: Policy, prevention and educational initiatives*, Policy Press, 2022. <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/53430>.
- Appelbaum, Steven H., Deguire, Kyle J., Lay, Mathieu, *The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour*, in «Corporate Governance: The international journal of business in society», 1 settembre 2005, <https://doi.org/10.1108/14720700510616587>.
- Avveduto, Sveva, Badaloni, Silvana, Hermann, Claudine, Martinelli, Lucia, Rubbia, Giuliana, Zoppè, Monica (a cura di), *#WeTooInScience Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research Organizations*, CNR-IRPPS e-Publishing, 2019, <https://www.donnescienza.it/wp-content/uploads/2019/11/atti-convegno-donne-e-scienza.pdf>.
- Banyard, Victoria L., Ward, Sally, Cohn, Ellen S., Plante, Elizabeth G., Moorhead, Cari, Walsh, Wendy, *Unwanted sexual contact on campus: A comparison of women's and men's experiences*, in «Violence and Victims», vol. 22, n. 1, 2022, pp. 52-70, <https://doi.org/10.1891/vv-v22i1a004>.
- Banyard, Victoria L., *Who will help prevent sexual violence: Creating an ecological model of bystander intervention*, in «Psychology of Violence», vol. 1, n. 3, 2011, pp. 216-229. <https://doi.org/10.1037/a0023739>
- Barone, Ryan P., Wolgemuth, Jennifer R., Linder Chris, *Preventing sexual assault through engaging college men*, in «Journal of College Student Development», vol. 48, n. 5, 2007, pp. 585-594, <https://doi.org/10.1353/csd.2007.0045>.

- Beres, Melanie A., Treharne, Gareth J., Stojanov, Zoran, *A whole campus approach to sexual violence: The University of Otago Model*, in «Journal of Higher Education Policy and Management», vol. 41, n. 6, 2019, pp. 646-662, <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1613298>.
- Bisi, Roberta, *Una ricerca sulla violenza di genere nell'Ateneo bolognese*, in «Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza», vol. 7, n. 2, 2013, pp. 120-134.
- Bondestam, Fredrik, Lundqvist, Maya, *Sexual harassment in higher education – a systematic review*, in «European Journal of Higher Education», vol. 10, n. 4, 2020, pp. 397-419, <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>.
- Bull, Anna, Page, Tiffany, *The Governance of Complaints in UK Higher Education: Critically Examining 'Remedies' for Staff Sexual Misconduct*, in «Social & Legal Studies», vol. 31, n. 1, 2022, pp. 27-49, <https://doi.org/10.1177/09646639211002243>.
- Burgess, Gerald H., *Assessment of rape-supportive attitudes and beliefs in college men: Development, reliability, and validity of the Rape Attitudes and Beliefs Scale*, in «Journal of Interpersonal Violence», vol. 22, n. 8, 2007, pp. 973-993, <https://doi.org/10.1177/0886260507302993>.
- Camera dei Deputati (2014), *La tua voce conta. Indagine sulle molestie di genere nelle università italiane*
- Cantalupo, Nancy C., Kidder, William C., *A Systematic Look at a Serial Problem: Sexual Harassment of Students by University Faculty*, in «Utah Law Review», vol. 2018, n. 3, 2018, <https://doi.org/10.63140/mp.taj0-0e>.
- Cantor, David, Fisher, Bonnie, Chibnall, Susan, Harps, Shauna, Townsend, Reanne, Thomas, Gail, Lee, Hyunshik, Kranz, Vanessa, Herbison, Randy, Madden, Kristin, *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Misconduct*, Association of American Universities, 2020.
- Capozzi, Cecilia. "La violenza di genere sotto lo sguardo dei Centri Antiviolenza (CAV) della Liguria." *REPORT ANNUALE SULLA SICUREZZA*. Liguria Ricerche spa, 2023. 104-136.
- Cortina, Lilia M., Swan, Suzanne, Fitzgerald, Louise F., Waldo, Craig, *Sexual harassment and assault – chilling the climate for women in academia*, in «Psychology of Women Quarterly», vol. 22, n. 3, 1998, pp. 419-441, <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1998.tb00166.x>.
- Consiglio europeo, *Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul)*, Istanbul, 11 maggio 2011.
- CRUI, *Misure di prevenzione e contrasto ad abusi, molestie e violenze di genere negli atenei italiani*, Indagine aggiornata al 4 novembre 2024, <https://www.uniba.it/it/ateneo/pari-opportunita/indagine-crui-molestie-negli-atenei.pdf#page=2>
- Di Nicola, Paola, *La mia parola contro la sua. Quando il pregiudizio è più importante del giudizio*, HarperCollins, 2018.
- Donnelly, Lois C., Calogero, Rachel M., *The role of stranger harassment experiences in college women's perceived possibility of gender crimes happening to them*, in «Journal of Applied Social Psychology», vol. 48, n. 3, 2018, pp. 165-173, <https://doi.org/10.1111/jasp.12497>.

- Dresden, Brooke E., Dresden, Alexander Y., Ridge, Robert D., Yamawaki, Niwako, *No Girls Allowed: Women in Male-Dominated Majors Experience Increased Gender Harassment and Bias*, in «Psychological Reports», vol. 121, n. 3, 2018, pp. 459-474, <https://doi.org/10.1177/0033294117730357>.
- Edwards, Katie M., Probst, Danielle R., Tansill, Erin C., Dixon, Kristiana J., Bennett, Sidney, Gidycz, Christine A., *In their own words: A content-analytic study of college women's resistance to sexual assault*, in «Journal of Interpersonal Violence», vol. 29, n. 14, 2014, pp. 2527-2547, <https://doi.org/10.1177/0886260513520470>.
- EIGE, *Guida ai cambiamenti strutturali nel mondo accademico e nelle organizzazioni di ricerca per raggiungere l'eguaglianza di genere. Passo dopo passo*, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2017, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0417155itn_pdfweb_20170905223005.pdf.
- EIGE, *Toolkit on Gender-sensitive Communication*, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2019, https://eige.europa.eu/sites/default/files/20193925_mh0119609enn_pdf.pdf.
- EIGE, *Gender Equality in Academia and Research-GEAR tool*, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2022, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language_content_entity=en.
- European Research Area and Innovation Committee (ERAC), *Sexual Harassment in the research and Higher Education Sector: National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries*, 2020, https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Sexual-Harassment-in-the-Research-Higher-Ed.-National-Policies-Measures.pdf.
- Fairchild, Amy L., Holyfield, Lavern J., Byington, Carrie L., *National academies of Sciences, engineering, and Medicine report on sexual harassment: making the case for fundamental institutional change*, in «JAMA», vol. 320, n. 9, 2018, <https://doi.org/10.1001/jama.2018.10840>.
- Fedina, Lisa, Holmes, Jennifer Lynne, Backes, Bethany L., *Campus Sexual Assault: a systematic review of prevalence research from 2000 to 2015*, in «Trauma, Violence & Abuse», vol. 19, n. 1, 2018, pp. 76-93, <https://doi.org/10.1177/1524838016631129>.
- Fitzgerald, Louise F., Cortina, Lilia M., *Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century*, in Cheryl B. Travis et al. (a cura di), *APA handbook of the psychology of women*, American Psychological Association, 2018, pp. 215-234, <https://doi.org/10.1037/0000060-012>.
- Fortney, Susan Saab, *Preventing Sexual Harassment and Misconduct in Higher Education*, in «Minnesota Law Review Headnotes», vol. 103, n. 1, 2018, <https://scholarship.law.umn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1063&context=headnotes>.
- Gaïnd, Nisha, *UK survey reveals widespread sexual misconduct by academic staff*, in «Nature», 9 aprile 2018, <https://doi.org/10.1038/d41586-018-04212-2>.

- Glick, Peter, Fiske, Susan T., *An ambivalent alliance: hostile and benevolent sexism as complementary justifications of gender inequality*, in «American Psychologist», vol 56, n. 2, 2001, pp. 109-118, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.2.109>.
- Gómez, Jennifer M., *Campus sexual harassment, other violence, and racism, Oh my! Evidence from Black Women undergraduates for a culturally competent university approach to Title IX*, in «Feminist Criminology», vol 17, n. 3, 2022, pp.368-383, <https://doi.org/10.1177/15570851211062574>.
- Gross, Alan M., Winslett, Andrea, Roberts, Miguel, Gohm, Carol L., *An examination of sexual violence against college women*, in «Violence Against Women», vol 12, n. 3, 2006, pp. 288-300, <https://doi.org/10.1177/1077801205277358>.
- Guillopé, Colette, Cromer, Sylvie, *Achievements and prospects of the struggle against gender violence in higher education and research in France*, in S. Avveduto et al (a cura di), *#WeTooInScience Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research Organizations*, CNR-IRPPS e-Publishing, 2019, pp. 31-41.
- Hayes, Rebecca M., Abbott, Rebecca L., Cook, Savannah, *It's her fault: Student acceptance of rape myths on two college campuses*, in «Violence Against Women», vol 22, n. 13, 2016, pp. 1540-1555, <https://doi.org/10.1177/1077801216630147>.
- Harless, Jessica, *The University Classroom, Harassment, and Challenging Provocation*, in «Educational Theory», vol 69, n. 1, 2019, pp. 91-108, <https://doi.org/10.1111/edth.12354>.
- Henning, Marcus A., et al, *Workplace Harassment among Staff in Higher Education: A Systematic Review*, in «Asia Pacific Education Review», vol 18, 2017, pp. 521-539, <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>.
- Humbert, A. L., Ovesen, N., Simonsson, A., Strid, S., Hearn, J., Huck, A., Andreska, Z., Linková, M., Pilunkaitė Sotirovič, V., Blažytė, G., & Pereira, B, *UniSAFE D6.1: Report on the multi-level analysis and integrated dataset*, 2022, <https://doi.org/10.5281/zenodo.7540229>
- ISTAT, *Indagine sulla sicurezza dei cittadini*, 1997-1998, 2002, 2008-2009, 2018.
- Johnson, Paula A., Widnall, Sheila E., Benya, Frazier F. (a cura di), *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, The National Academies Press, 2018, <https://doi.org/10.17226/24994>.
- Jordan, Carol E., Combs, Jessica L., Smith, Gregory T., *An exploration of sexual victimization and academic performance among college women*, in «Trauma, Violence, & Abuse», vol 15, n. 3, 2014, pp. 191-200, <https://doi.org/10.1177/1524838014520637>.
- Jozkowski, Kristen N., et al, *Gender differences in heterosexual college students' conceptualizations and indicators of sexual consent*, in «Journal of Sex Research», vol 51, n. 8, 2014, pp. 904-916, <https://doi.org/10.1080/00224499.2013.792326>.
- Jussen, Laura, et al, *Underreported and unknown student harassment at the Faculty of Science*, in «Plos One», vol 14, n. 4, 2019 pp. 1-10, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215067>.

- Karami, Amir, et al., *Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining*, in «Information Processing and Management», vol. 57, n. 2, 2020, <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2019.102167>.
- Knapp, Deborah E., Faley, Robert H., Ekeberg, Steven E., DuBois, Cathy L.Z., *Determinants of target responses to sexual harassment: a conceptual framework*, in «The Academy of Management Review», vol. 22, n. 3, 1997, pp. 687-729, <https://doi.org/10.2307/259410>.
- Lee, Chelsey, Bouchard, Jessica, Wong, Jennifer S., *A Popular Approach, but Do They Work? A Systematic Review of Social Marketing Campaigns to Prevent Sexual Violence on College Campuses*, in «Violence Against Women», vol. 29, nn. 3-4, 2022, <https://doi.org/10.1177/10778012221092476>.
- Leskinen, Emily A., Cortina, Lilia M., *Dimensions of Disrespect: Mapping and Measuring Gender Harassment in Organizations*, in «Psychology of Women Quarterly», vol. 38, n. 1, 2014, pp. 107-123, <https://doi.org/10.1177/0361684313496549>.
- Marín-Spiotta, Erika, *Harassment should count as scientific misconduct*, in «Nature», vol. 557, n. 141, 2017, <https://doi.org/10.1038/d41586-018-05076-2>.
- Maxwell, C., Chase, E., Warwick, I., Aggleton P., *Preventing violence, promoting equality—A whole school approach*, Institute of Education, University of London, WOMANKIND Worldwide, Londra, 2010
- McLoughlin, Siobhan, van Volkom, Michele, *College students' perceptions and recognition of sexual harassment across genders*, in «College Student Journal», vol. 54, n. 2, 2020, pp. 283-293.
- McMahon, Sarah, Steiner, Jordan J., Snyder, Simone, Banyard, Victoria L., *Comprehensive prevention of campus sexual violence: Expanding who is invited to the table*, in «Trauma, Violence, & Abuse», vol. 22, n. 4, pp. 843-855, <https://doi.org/10.1177/1524838019883275>.
- Mellins, Claude A., et al., *Sexual assault incidents among college undergraduates: Prevalence and factors associated with risk*, in «Plos One», vol. 12, n. 1, 2017, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0186471>.
- Mengo, Cecilia, Black, Beverly M., *Violence victimization on a college campus: Impact on GPA and school dropout*, in «Journal of College Student Retention», vol. 18, n. 2, 2015, pp. 234-248, <https://doi.org/10.1177/1521025115584750>.
- Mergaert, Lut, Linková, Marcela, Strid, Sofia, *Theorising Gender-Based Violence Policies: A 7P Framework*, in «Social Sciences», vol. 12, n. 7, 2023, pp. 385. <https://doi.org/10.3390/socsci12070385>
- Merz, Sibille, et al., *Intersectionality and eco-social theory: a review of potentials for public health knowledge and social justice*, in «Critical Public Health», vol. 33, n. 2, 2021, pp. 1-10. <https://doi.org/10.1080/09581596.2021.1951668>
- Merzagora, Isabella, et al., *#Wetoo? Le molestie sessuali in ambito accademico. Per una criminologia (anche) di genere*, in «Rassegna Italiana di Criminologia», anno 16, n. 2, 2022, pp. 115-127, <https://doi.org/10.7347/RIC-022022-p115>.

- Mocchi, Giuliana, Vingelli, Giovanna, *L'impatto della formazione universitaria sulla violenza di genere: l'esperienza dell'università della Calabria*, in M. Calloni (a cura di), *Il ruolo dell'università nella lotta contro la violenza di genere*, Pearson, 2020, pp. 69-80.
- Naezer, Marijke, et al., *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*, LNVH Report, 2019.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, *Sexual Harassment of Women*, The National Academies Press, 2018, <https://doi.org/10.17226/24994>.
- Network U.NI.RE., Calloni, Marina (a cura di), *Il ruolo dell'università nella lotta contro la violenza di genere*, Pearson, 2020.
- NUS (National Union of Students), *Lad Culture and Sexism Survey*, 2014.
- NUS (National Union of Students), *Lad Culture Audit Report*, 2015.
- NUS (National Union of Students), *Power in the academy: staff sexual misconduct in UK Higher education*, 2018.
- Pagano, Carla, Fiorenza, Deriu, Ufficio OIL per l'Italia, *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*, 2018.
- Page, Tiffany, *Sexual misconduct in UK higher education and the precarity of institutional knowledge*, in «British Journal of Sociology of Education», vol. 43, n. 4, 2022, pp. 566-583, <https://doi.org/10.1080/01425692.2022.2057924>.
- Page, Tiffany, Bull, Anna, Chapman Emma, *Making Power Visible: "Slow Activism" to Address Staff Sexual Misconduct in Higher Education*, in «Violence Against Women», vol. 25, n. 11, 2019, pp. 1309-1330, <https://doi.org/10.1177/1077801219844606>.
- Phipps, Alison, *'Lad culture' and sexual violence against students*, in N. Lombard (a cura di), *The Routledge Handbook of Gender and Violence*, Routledge, 2018, pp. 171-182.
- Pinchevsky, Gillian M., et al., *Sexual Victimization and Sexual Harassment among College Students: A Comparative Analysis*, in «Journal of Family Violence», vol. 35, 2020, pp. 603-618, <https://doi.org/10.1007/s10896-019-00082-y>.
- Pisa Declaration on Sexual Harassment in Higher Education and Research, 2018, <https://epws.org/pisa-declaration-on-sexual-harassment-in-higher-education-research/>.
- Poli, Pier Francesco, *Molestie sul lavoro e Convenzione OIL n. 190/2019*, in «Diritto penale contemporaneo», n. 4, 2022, pp. 145-184.
- Puigvert, Lidia, et al., *Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities*, in «Journal of Mixed Methods Research», vol. 13, n. 3, 2019, pp. 361-380, <https://doi.org/10.1177/1558689817731170>.
- Ridolfi-Star, Zoe, *Transformation Requires Transparency: Critical Policy Reforms to Advance Campus Sexual Violence Response*, in «The Yale Law Journal», vol. 125, n. 7, 2016, pp. 2156-2181, <https://yalelawjournal.org/feature/transformation-requires-transparency>.
- Romito, Patrizia, Folla, Natalina, *Molestie sessuali all'Università: breve storia di una ricerca*, in P. Romito (a cura di), *Molestie sessuali: che fare?*, EUT, 2019, pp. 13-15.

- Sangianantoni, Agata, De Paola, Valeria, Hunstad, Ingrid, *La consigliera di fiducia in un istituto di ricerca: un ponte verso la prevenzione delle molestie*, in S. Avveduto et al. (a cura di), *#WeToolnScience Sexual Harassment in Higher Education Institutions and Research Organizations*, CNR-IRPPS e-Publishing, 2019, pp. 139-150.
- Sigal, Janet, *International sexual harassment*, in «Annals of the New York Academy of Sciences», vol. 1087, n. 1, 2006, pp. 356-369, <https://doi.org/10.1196/annals.1385.008>.
- Zara, Georgia et al., *Looking for a preventive approach to sexual harassment in academia. A systematic review*, in «European Journal on Criminal Policy and Research», vol. 31, 2024, pp. 851-879, <https://doi.org/10.1007/s10610-024-09582-0>

