

“L’ultimo grande segreto ancora aperto”: la violenza di genere al lavoro in Italia / The “last great open secret”: gender-based violence at work in Italy

AG AboutGender
2025, 14(27), 72-96
CC BY

Daniela Cherubini

University of Parma, Italy

Stefania Voli

University of Milan Bicocca, Italy

Abstract

Public attention to the issue of gender-based violence against women has grown considerably over the last fifteen years in Italy, as evidenced by the amount of research that reflects on this trend, tracing the causes as much in the action of feminist movements (in particular, the networks of anti-violence centers, the mobilizations of Non Una Di Meno and #MeToo) as in institutional interventions and legislative reform (e.g., the Istanbul Convention), and in the activation on the issue by organizations and professionals in the fields of communication, education, and research. However, interest in the problem not only involves different social sectors and audiences unevenly, but also seems to be sharper for some forms of violence, and less so for others. Among these, gender-based violence occurring in work contexts and relationships appears to be among the least addressed forms in public discourse, institutional action, and academic research. This happens despite the high incidence of this type of violence in all job sectors (ISTAT, 2018b, 2024) and its theoretical relevance, as a means of maintaining and/or restoring the dominant gender order (Connell, 2013). Moreover, following the adoption of the first international convention on violence in the world of work (Convention No. 190 of the World Labour Organisation, ILO in 2019, ratified by Italy in 2021), some incipient transformations have been triggered in this field, whose development and impact in the Italian context have not yet been sufficiently investigated. Our article aims to contribute to bridging this knowledge gap, by

Corresponding Author: Daniela Cherubini, daniela.cherubini@unipr.it.

DOI: 10.15167/2279-5057/AG2025.14.27.2463

delving into the topic of gender-based violence in the world of work from a sociological and feminist perspective. The article is based on qualitative, exploratory research conducted in the country since 2022 and still ongoing. The research is based on twenty-three semi-narrative interviews with experts from the world of work and trade unions, to analyze their perceptions of the phenomenon and of the transformations underway. The analysis sheds light on the relevant - albeit slow and unstructured - changes that are emerging in the field, in a context where cultural and structural dynamics converge in making the workplace a largely unsafe space, especially for women and gender non-conforming persons. The exploratory study paves the way for further research and some open questions, regarding the current relationships and the possible future collaborations between labour organizations, feminist movements and anti-violence centers on the issue of violence at work, the pathways towards a more effective enforcement of existing norms, and the role of political forces and institutions in this effort.

Keywords: gender-based violence in the world of work, social transformations, labour organizations, C190, feminisms.

Introduzione¹

L'attenzione pubblica verso il tema della violenza di genere e la violenza maschile contro le donne è cresciuta notevolmente negli ultimi quindici anni in Italia, come mostrato da numerose ricerche (Belluati, 2021, Capecchi & Gius, 2023, Giomi 2013, Giomi & Magaraggia 2023, Lalli, 2021, Magaraggia & Cherubini, 2017, Mandolini, 2022, Saccà, 2021, Spinelli & Romito, 2008). Diversi studi riflettono su tale tendenza e ne rintracciano le cause nell'azione dei movimenti femministi (in particolare, le reti dei Centri antiviolenza, le mobilitazioni di Non Una Di Meno² e del #MeToo³), negli interventi istituzionali e di riforma legislativa (in particolare la Convenzione di Istanbul⁴), nonché nell'attivazione sul tema da parte di organizzazioni e professioniste nei campi della comunicazione, dell'educazione e della ricerca⁵.

¹ L'articolo è il risultato del lavoro congiunto di analisi e scrittura delle due autrici.

² La rete transfemminista nazionale, nata nel 2016 in risposta all'appello a una mobilitazione globale contro la violenza "Ni Una Menos", lanciata dai movimenti femministi argentini. La mobilitazione della rete si è sviluppata attraverso manifestazioni di piazza e la stesura di un "Piano femminista contro la violenza maschile sulle donne e la violenza di genere", <https://nonunadimeno.wordpress.com/2016/10/27/ni-una-menos-non-una-di-meno/> (Ultimo accesso 9 luglio 2024). È stata preceduta e si è intrecciata ad altre ondate di mobilitazione femminista contro la violenza contro le donne, animate dalle reti D.i.Re - Donne in Rete contro la Violenza, Se Non Ora Quando, Ombrelli Rossi, tra le altre.

³ Si veda il paragrafo "Un campo in trasformazione: diritto internazionale e mobilitazioni dal basso".

⁴ Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, 11 maggio 2011. Ratificata in Italia con legge n. 77, 27 giugno 2013.

⁵ Tra le iniziative in campo comunicativo: la creazione di associazioni di giornaliste (ad esempio, <https://giulia.globalist.it>), sezioni e blog dedicati a temi di genere, pari opportunità e antiviolenza in grandi testate

Tuttavia l'interesse verso la questione, oltre a coinvolgere in modo non uniforme diversi settori di pubblico e della società, ci sembra più netto per alcune forme di violenza, e meno per altre. La narrazione mediatica e l'azione politico-istituzionale tendono a focalizzarsi sulla violenza fisica e sessuale, sulle forme percepite come più cruenti o associate a temi che generano allarme sociale (ad esempio, femminicidi, stupri di gruppo, molestie online, distribuzione non consensuale di materiale sessualmente esplicito tramite mezzi digitali), nonché sulla violenza in relazione intima eterosessuale. Quest'ultima è spesso narrata nel giornalismo mainstream in termini di violenza "privata" e "individuale": in questo modo viene astratta dal contesto strutturale e collettivo in cui radica (si pensi ai noti cliché del "delitto passionale" e del "raptus"). Viene dato meno spazio ad aspetti e forme della violenza che, seppure estremamente pervasivi, sono percepiti come meno gravi, o addirittura parte della "normale" relazione tra i generi (violenza psicologica ed economica, molestie, maltrattamenti reiterati, e così via⁶), nonché a tutte quelle modalità della violenza di genere dove l'intreccio tra fattori individuali, culturali e strutturali è meno facilmente eludibile nella narrazione pubblica e di senso comune.

In questo quadro, la violenza di genere che si produce in contesti e relazioni di lavoro rimane in ombra: appare a nostro avviso tra le forme meno affrontate nel discorso pubblico, nell'azione istituzionale e nella ricerca accademica⁷. Ciò avviene nonostante l'alta incidenza di questo tipo di violenza in tutti i settori lavorativi e sociali (ISTAT, 2018b, 2024) e la sua rilevanza teorica, come strumento di mantenimento e/o restaurazione dell'ordine di genere dominante (Connell, 2013). Come efficacemente osservato, infatti, violenze e molestie sul lavoro "lungi dall'essere una forma minore di violenza maschile [...] per la loro ubiquità, la banalità che viene loro attribuita nonché per le funzioni che assolvono, rappresentano un elemento portante del sistema patriarcale" (Romito & Feresin, 2019, 46).

Un maggiore interesse verso la violenza di genere sul lavoro sarebbe opportuno anche alla luce di alcune incipienti trasformazioni che sembrano affacciarsi in questo campo, innestate da eventi di portata globale dalla fine degli anni 2010, il cui sviluppo e impatto nel contesto italiano non sono ancora sufficientemente indagati. Ci riferiamo in particolare ai processi di mutamento connessi all'adozione della prima convenzione internazionale sulla violenza nel mondo del lavoro (la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL nel 2019, ratificata

nazionali, e la sottoscrizione del Manifesto di Venezia per una corretta informazione giornalistica sul tema della violenza contro le donne, nel 2017 (Gi.u.lia, USIGRAI, FNSI). Tra le iniziative in campo educativo: la creazione di reti di professionisti nel campo dell'educazione al genere, l'affettività e il rispetto delle differenze (ad esempio, <http://www.educarealldifferenze.it/>), iniziative editoriali per un'educazione libera da stereotipi e il contrasto alla violenza di genere già dall'infanzia e adolescenza. Per una sintesi di queste e altre iniziative, si veda Capecchi (2018).

⁶ Cfr. le indagini ISTAT (2018a, 2023) sugli stereotipi di genere e le immagini sociali della violenza.

⁷ Fanno eccezione alcuni studi pionieristici (Romito et al. 2004, Ventimiglia 1992) e lavori più recenti (Bochicchio et al. 2019, Corn et al. 2020, Gosetti 2019, Mancini e Deriu 2024, Pagano e Deriu 2018, Prandi 2018, Romito e Feresin 2019, Sabbadini 2019).

dall'Italia nel 2021) e alle mobilitazioni #Metoo contro la violenza e le molestie sessuali (iniziate nell'ottobre 2017).

Il nostro articolo vuole contribuire a colmare questo significativo scarto di conoscenza, approfondendo il tema della violenza di genere nel mondo del lavoro da una prospettiva sociologica e femminista⁸.

L'analisi proposta prende le mosse da una ricerca qualitativa, di impianto esplorativo, condotta sul territorio nazionale dal 2022 e tuttora in corso⁹. La ricerca è basata sulla raccolta di interviste a informatori chiave all'interno del mondo del lavoro e sindacale, e sulla mappatura e l'analisi delle iniziative e campagne contro la violenza sul lavoro sviluppate da queste. Indaga la percezione del fenomeno e le trasformazioni in corso dal punto di vista di esperti e figure istituzionali e professionali attive nel contrasto alla violenza di genere sul lavoro o in campi di attività affini, quali le pari opportunità di genere in ambito lavorativo, la tutela della salute, della sicurezza e del benessere sul lavoro. Si tratta di un mondo sociale e professionale raramente interpellato nelle ricerche sulla percezione sociale e il contrasto alla violenza di genere¹⁰, e che tuttavia svolge - come vedremo - un ruolo attivo nel superamento o al contrario nella riproduzione della violenza, attraverso discorsi, pratiche professionali e quotidiane, e la presa in carico o l'elusione del problema.

La violenza di genere al lavoro

Il termine "violenza di genere nel mondo del lavoro" indica la violenza fondata sulle relazioni di potere tra i generi che prende forma nei contesti lavorativi. Colpisce le persone in ragione del loro ruolo, identità o espressione di genere: in modo specifico e sproporzionato le donne, in quanto donne e in quanto lavoratrici, nonché i soggetti non conformi alle norme sociali che regolano il genere e la sessualità.

Questa definizione comprende quindi un'ampia gamma di pratiche indesiderate e indesiderabili, che tanto nella letteratura sociologica quanto in quella giuridica si suole far

⁸ Rispetto alle spiegazioni teoriche rintracciate nella letteratura internazionale (McDonald 2012: 5-7), la nostra analisi si colloca all'interno di un modello "socioculturale" che collega la violenza al sistema di relazioni di potere asimmetriche tra i generi, e si distanzia nettamente dalle spiegazioni "biologiche". Parimenti importanti per la comprensione del fenomeno sono le dimensioni "organizzative" e quelle legate alla percezione della violenza da parte dei soggetti coinvolti.

⁹ Progetti "MiLaLib. Diritti contesi in tempi di crisi: migrazioni, lavoro, libertà dalla violenza", Università di Milano-Bicocca Fondo di Ateneo Quota Competitiva 2022, PI D. Cherubini, e "Políticas feministas: análisis de prácticas no punitivas y modelos alternativos en el contexto de las violencias machistas Violpolfem", I+D+I PID2023-148552OB-I00, PI A. Alcazar Campos, Università di Granada. Le interviste sono state condotte da Maria Grazia Gambardella e Stefania Voli.

¹⁰ Questo filone di ricerca, da qualche anno, ha iniziato a studiare in modo più sistematico il punto di vista e le pratiche di operatori nel campo della giustizia, della comunicazione e dei media, con risultati innovativi e meritevoli di sviluppo (Belluati 2021, Lalli 2021, Saccà 2021).

ricadere in due tipologie (Fitzgerald, 1990, Latcheva, 2017, McDonald, 2012). In primo luogo, le “violenze e molestie sessuali”, ossia il coinvolgimento non consensuale in qualsiasi tipo di attività sessuale, che si può verificare nei luoghi del lavoro tra superiorē e subordinatē, tra colleghe, o tra lavoratorē e clienti, utenti, assistitē. Questa prima tipologia comprende, ad esempio, le aggressioni, i ricatti e le attenzioni sessuali non desiderate. In secondo luogo, le molestie “di genere” o “di ambiente ostile”, ossia l’insieme dei comportamenti diffusi nell’ambiente di lavoro che creano un ambiente discriminatorio a danno della persona, del gruppo o dei gruppi presi di mira. Questi possono rivolgersi contro una specifica lavoratrice (o lavoratore) a causa della sua appartenenza di genere e sessuale, oppure toccare, per le stesse ragioni, un gruppo di lavoratrici o lavoratori (ad esempio il personale femminile nel suo complesso). Questa seconda tipologia include, ad esempio, aggressioni verbali e fisiche, minacce, vessazioni, ma anche insulti, commenti non richiesti e offensivi sull’aspetto fisico, le qualità morali e le capacità di una lavoratorē o un gruppo di lavoratorē, commenti denigratori sulle donne e sulle persone LGBTQIA+, e l’uso di un linguaggio sessista e misogino nella vita lavorativa quotidiana. In tutti i casi, si tratta di comportamenti che ledono la dignità personale e professionale dei soggetti colpiti e arrecano danni fisici, psicologici, morali e professionali.

A partire dagli anni settanta, questo insieme diversificato di pratiche è stato interpretato dall’analisi femminista sotto una cornice concettuale unitaria: come parte del fenomeno più generale della violenza e del dominio maschile sulle donne (MacKinnon, 1976). Secondo questa prospettiva, l’imposizione di attenzioni o atti sessuali indesiderati, così come gli altri comportamenti molesti sopra descritti, non sono legati all’attrazione sessuale né agli impulsi sessuali degli uomini, ma sono atti di potere: radicati in relazioni sociali e lavorative gerarchiche, funzionali al mantenimento (o ripristino) della subordinazione delle donne nel mercato del lavoro, nella sfera pubblica e nella società in generale.

A partire da questa base teorica, le spiegazioni elaborate in ambito sociologico e femminista rispetto al funzionamento e alle dinamiche generative della violenza sul lavoro rimandano, secondo noi, al più ampio dibattito teorico sulla violenza di genere come espressione della tenuta, della trasformazione o della crisi del patriarcato (Giomi & Magaraggia, 2017). Ciò rende intelligibile la coesistenza di fattori di rischio e di dinamiche di sopraffazione di segno diverso, solo in apparenza contraddittorie.

Da una parte, infatti, la violenza di genere sul lavoro può essere espressione di una persistente concezione delle donne - e di altri soggetti inferiorizzati - come corpi “accessibili” (Trasforini, 1999), a disposizione dei bisogni socialmente costruiti degli uomini: bisogni sessuali, di cura, di affermazione della propria identità e immagine genderizzata (virilità). Questa concezione è ciò che legittima e banalizza la violenza agli occhi degli aggressori e degli eventuali bystander, come un atto normale, non problematico, che rientra tra le prerogative che le persone

in posizione privilegiata hanno su quelle considerate inferiori sull'asse del genere e, spesso contemporaneamente, della classe sociale, "razza"/colore, cittadinanza, età, tipo di professione, ruolo lavorativo e così via (Ribeiro Corossacz, 2019). Dall'altra parte, questa forma di violenza può derivare dalla volontà esplicita o implicita di mantenere le donne nei ruoli sociali subordinati che si pensa spettino loro, limitati alle sole dimensioni della cura, della sessualità e dell'abbellimento estetico. O di rimetterle "al loro posto" qualora abbiano cercato di smarcarsi da tali ruoli e siano entrate in sfere considerate di prerogativa maschile: siano esse le posizioni apicali, le professioni tradizionalmente maschili, o il lavoro retribuito in generale (McLaughlin et al., 2012). L'atto violento e di potere in questo senso si contrappone al mutamento sociale in corso (trasformazione dei ruoli sociali delle donne, partecipazione femminile al mercato del lavoro, richiesta di pari opportunità) e tenta di ricostruire a livello simbolico ma anche (molto) materiale la tradizionale ascrizione della sfera pubblica al regno del maschile cis-eterosessuale. La violenza in questi casi rende il mondo del lavoro un luogo ostile, faticoso e pericoloso per le donne e altri soggetti non conformi rispetto al genere, incluso quando si esprime in forme "sottili" (o percepite tali) e quando colpisce lavoratore che ricoprono posizioni direttive. Nel primo caso, dunque, "la violenza ha il ruolo di consolidare le aspettative di genere considerate legittime", nel secondo "ha la funzione di correggere e punire il tradimento delle aspettative di genere" (Giomi & Magaraggia, 2017, 34).

Le ricerche esistenti a livello nazionale e internazionale convergono nel sottolineare l'elevata incidenza del fenomeno e la sua presenza trasversale in tutti i contesti geografici e i settori lavorativi presi in considerazione. Secondo la prima indagine globale dell'OIL sulla violenza sul lavoro, nel 2021 in tutto il mondo più di una persona su cinque (22,8%) ha subito violenza fisica, psicologica o sessuale e molestie sul lavoro durante la propria vita. La prevalenza è più alta tra le persone che hanno subito discriminazioni legate a genere, disabilità e/o appartenenza etnico-razziale in qualche momento della loro vita. Una persona su quindici (6,3%) ha subito violenze e molestie sessuali sul lavoro: le donne sono le principali target (ILO, 2022). In Europa, si stima che da 83 a 102 milioni di donne (dal 45% al 55% della popolazione femminile dell'Unione Europea) abbiano subito molestie sessuali dall'età di 15 anni. Tra queste, il 32% ha indicato come autore delle molestie qualcuno proveniente dal contesto lavorativo, come un collega, un capo o un cliente (FRA, 2014). In Italia, secondo le stime relative al 2022-2023, il 13,5% delle donne e il 2,4% degli uomini tra i 15 e i 70 anni hanno subito molestie e violenze a sfondo sessuale sul lavoro, almeno una volta nel corso della vita lavorativa. Si tratta di episodi reiterati nella maggior parte dei casi (80% delle donne, 60% degli uomini) (ISTAT 2024). L'indagine precedente (anni 2015-2016) aveva stimato che l'8,9% delle donne tra i 15 e i 64 anni aveva subito una molestia sessuale fisica o un ricatto sessuale sul luogo del lavoro almeno una volta nella vita (ISTAT, 2018b).

Le indagini esistenti evidenziano anche la natura largamente sommersa di queste forme di violenza, dovuta sia alla percezione socio-culturale dominante che banalizza le molestie, giustifica gli autori e colpevolizza le vittime, sia all'inadeguatezza o scarsa conoscenza delle misure di contrasto. Riportando per brevità solo i dati riferiti al contesto italiano, il 24,8% delle donne e il 28,7% degli uomini che hanno subito violenze sul luogo di lavoro non ne ha parlato con nessuno, solo il 2,3% ha denunciato alle forze di polizia e il 2,1% ad altri organismi ufficiali (ISTAT, 2024).

La definizione di Louise F. Fitzgerald (2017, 1) sembra dunque ancora attuale e calzante: per la loro prevalenza e invisibilità, le violenze e molestie sessuali sul lavoro appaiono come “l’ultimo grande segreto ancora aperto”. Come anticipato in apertura, tuttavia, alcuni eventi chiave dell’ultimo decennio hanno iniziato a sollevare il velo su questo problema in gran parte silenzioso, e potenzialmente promettono ulteriori cambiamenti, come vedremo nel prossimo paragrafo.

Un campo in trasformazione: diritto internazionale e mobilitazioni dal basso

Alla fine degli anni 2010 si sono verificati due eventi rilevanti, nel campo del diritto internazionale e dell’attivismo femminista digitale: la Convenzione n. 190 dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, e il movimento #MeToo. Questi hanno innescato dei processi di trasformazione rilevanti, alcuni già colti dalla ricerca accademica, altri ancora in corso e meritevoli di ulteriore analisi.

La Convenzione per l’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, brevemente conosciuta come Convenzione sulla violenza e le molestie sul lavoro, o C190, rappresenta il primo trattato internazionale sul tema: inserito nell’agenda dell’OIL nel 2015, approvato nel giugno 2019 e ratificato ad oggi da 44 Paesi¹¹.

Dal punto di vista normativo, la C190 - assieme alla Raccomandazione n. 206 che la accompagna - contiene molti aspetti innovativi¹². Riconosce il diritto a un mondo del lavoro libero dalla violenza e sancisce l’obbligo degli Stati ratificanti di implementare leggi e politiche pubbliche per dare consistenza a questo diritto; si focalizza sia sulla prevenzione sia sulla risposta alla violenza; include una definizione specifica e unitaria di “violenza e molestia di genere sul lavoro” (art. 1). Inoltre, estende la definizione dei soggetti e dei contesti coperti dal trattato, includendo anche lavoratore autonome, precarie, con contratti atipici o senza contratto e

¹¹ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (Ultimo accesso 9 settembre 2024).

¹² Oltre che sull’analisi del testo normativo e delle interviste, queste riflessioni si basano sui materiali etnografici raccolti da Daniela Cherubini nella 107° e 108° Conferenza Internazionale del Lavoro a Ginevra (28 maggio-8 giugno 2018, 10-21 giugno 2019), per il progetto ERC DomEQUAL, PI S. Marchetti, Università Ca’ Foscari di Venezia, GA 678783.

nell'economia informale, il personale in formazione e nel processo di selezione (art. 2); non solo ciò che accade nei luoghi di lavoro ma anche nei servizi messi a disposizione dal datore (ad esempio, spogliatoi, servizi igienici, sala pause), nelle comunicazioni (mail, chat, telefonate) e negli eventi sociali legati al lavoro (trasferte, feste aziendali), nel tragitto casa-lavoro (art. 3) (Alessi, 2023, ILO, 2019, Int. 12).

Ma la rilevanza della C190 non si limita ai suoi contenuti: riguarda l'intero processo di attivazione delle parti sociali che ne ha accompagnato la stesura, discussione e ratifica dal 2015 a oggi. Come osservato in relazione ad un'altra recente - e sotto molti aspetti simile - convenzione OIL (la C189 sui diritti del lavoro domestico) l'intero processo rappresenta un fattore potenziale di cambiamento, che ha ovviamente percorsi ed esiti differenziati in diversi contesti nazionali (Cherubini et al., 2018). Oltre alle rappresentanze sindacali, dei datori di lavoro e dei governi nazionali (necessariamente coinvolte nelle negoziazioni tripartite delle Conferenze Internazionali del Lavoro), nello sviluppo di queste ultime convenzioni hanno preso parte molte organizzazioni della società civile operanti a livello internazionale nella promozione dei diritti di donne, lavoratrici domestiche e della cura, lavoratore dell'economia informale e del Sud globale (Boris, 2022, Marchetti et al., 2021). Queste organizzazioni hanno giocato un ruolo attivo anche nelle campagne per la ratifica del trattato da parte degli Stati nazionali. Tra queste, spicca la campagna #Ratify C190, promossa dall'OIL e da molti sindacati nazionali e internazionali, tra i quali la International Trade Union Confederation e la International Domestic Workers Federation¹³.

L'Italia è stato il nono paese al mondo e il secondo in Europa a ratificare la C190, nell'ottobre del 2021. A questo passo formale, tuttavia, non sono seguite riforme legislative né politiche specifiche, necessarie per una reale implementazione degli standard stabiliti dalla OIL (Alessi, 2023). Questa osservazione ricorre anche nelle nostre interviste a persone esperte, come vedremo nei prossimi paragrafi. Al contempo, le stesse interviste e la nostra mappatura sul territorio nazionale mostrano un quadro in movimento, con interessanti iniziative in corso, seppure spesso frammentate e non collegate tra loro, e un parziale interesse verso la Convenzione nel mondo sindacale, soprattutto da parte delle figure più attive nel contrasto alla violenza.

Il secondo evento chiave è il movimento #MeToo: una mobilitazione dal basso, globale, di denuncia e visibilizzazione delle molestie e delle violenze sessuali diffuse in molti settori professionali e nella società nel suo complesso. Come noto, la mobilitazione si è sviluppata principalmente online, attraverso la presa di parola e testimonianza diretta delle sopravvissute

¹³ <https://www.ituc-csi.org/GBV>, <https://idwfed.org/campaigns/ratify-c190/> (Ultimo accesso 9 settembre 2024).

alla violenza e la diffusione virale dell'hashtag #metoo, nella versione originale in inglese¹⁴ o in altre lingue. In molti contesti nazionali ha però attirato l'attenzione anche dei media tradizionali e dei grandi produttori di notizie¹⁵, arrivando così al largo pubblico. Ciò ha contribuito alla crescita del movimento e ha amplificato il suo impatto sull'opinione pubblica.

Come già detto in apertura, in Italia, il fenomeno #MeToo si è inserito e ha contribuito all'aumento dell'attenzione pubblica sul tema della violenza di genere. La mobilitazione online si è diffusa sia attraverso l'hashtag originale, sia attraverso la versione italiana #quellavoltache, lanciata per la prima volta dalla giornalista e blogger Giulia Blasi (2017) qualche giorno prima del tweet di Alyssa Milano. È stata inoltre rilanciata dalla rete transfemminista Non Una di Meno, con una campagna significativamente chiamata #WeToogether¹⁶, con il duplice scopo "di rendere collettiva e politica la denuncia, e di rimettere al centro del discorso pubblico la dimensione di potere della violenza di genere e dello sfruttamento del bio-capitalismo" (Peroni, 2018, 259). Tanto nelle mobilitazioni spontanee in rete quanto nelle campagne dei movimenti femministi, l'enfasi ha spesso oscillato tra una focalizzazione specifica su quanto accade nei contesti professionali e nei luoghi di lavoro e - in maniera preponderante - una denuncia più generale della pervasività delle molestie in ogni ambito della vita pubblica e privata.

Le analisi esistenti osservano che nel caso italiano i media mainstream hanno dato una copertura parziale e distorta di queste mobilitazioni, limitandone in parte la portata, a differenza di quanto osservato in altri contesti nazionali. Secondo queste ricostruzioni, la visibilità del #MeToo presso il pubblico italiano è stata legata alla cronaca di quanto accadeva in altri Paesi, oppure focalizzata sulle poche figure pubbliche che hanno preso parola (in particolare l'attrice Asia Argento), contro cui una parte della stampa si è scagliata in modo violento e denigratorio (Betti Dakli, 2020, Corsi & Zacchia, 2019, Giomi, 2018). Al contempo, è importante sottolineare come in anni più recenti alcune testate a tiratura nazionale abbiano portato avanti inchieste e progetti di approfondimento e denuncia, rappresentando notevoli eccezioni a questa tendenza generale. Tra queste, la campagna #LavoroMolesto lanciata nel 2021 da L'Espresso (Sgreccia, 2021) e tuttora in corso¹⁷, l'area Pro Labour nel blog de Il Fatto Quotidiano¹⁸, e le inchieste sulle violenze e molestie nel mondo della comunicazione (Candioli et al., 2024, Carrer, 2023, Rapisardi, 2023).

Nonostante questi limiti, anche in Italia le mobilitazioni #MeToo hanno introdotto nel discorso pubblico il tema della denuncia - individuale ma soprattutto collettiva - e diffuso maggiore

¹⁴ Lanciato nel 2006 dall'attivista afroamericana Tarana Burke; rilanciato nel 2017 dall'attrice statunitense Alyssa Milano.

¹⁵ A partire dalle inchieste giornalistiche sulle violenze sessuali compiute dal produttore cinematografico Harvey Weinstein (Kantor e Twohey 2017, Farrow 2017).

¹⁶ <https://nonunadimeno.wordpress.com/2018/02/15/uniamo-le-voci-del-metoo-nel-wetoogether/> (Ultimo accesso 9 settembre 2024)

¹⁷ https://lespresso.it/g/lavoro_molesto (Ultimo accesso 26 settembre 2024).

¹⁸ <https://www.ilfattoquotidiano.it/blog/areaprolabour/> (Ultimo accesso 26 settembre 2024).

consapevolezza sulla portata e le conseguenze dannose delle violenze e delle molestie sessuali¹⁹. Le iniziative spontanee e le campagne menzionate hanno inaugurato una modalità di attivazione sul tema basata sulla presa di parola pubblica, la testimonianza in prima persona, la solidarietà femminile globale e intersezionale e, talvolta, l'attività autonoma di raccolta dati e documentazione del fenomeno. Ci sembra che questo modello continui a ispirare alcune mobilitazioni recenti, circoscritte ad alcuni settori professionali²⁰ ma altamente significative, che declinano lo "stile" #MeToo anche sotto altri nomi. Come spiegheremo nei paragrafi successivi, alcune di queste sono state volutamente intercettate dalla nostra ricerca sul campo.

Violenza e molestie sul lavoro in Italia attraverso gli occhi dell'espertə: una ricerca esplorativa

La ricerca, di carattere qualitativo, si è basata sulla mappatura e sull'analisi delle iniziative sindacali di prevenzione e contrasto alle molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro su scala nazionale, insieme alla raccolta di ventitre interviste semi-narrative (Voli et al., 2025) a testimoniə privilegiate quali: sindacalistə, attivistə, professionistəi e espertə di genere e sicurezza sul lavoro.

La mappatura ha reso possibile individuare due gruppi di persone intervistate. Un primo gruppo raccoglie dodici persone (di cui dieci donne), che fanno parte dei tre principali sindacati italiani (CGIL, CISL, UIL) e di altri sindacati minori di settori lavorativi altamente femminilizzati. Le persone di questo gruppo sono state selezionate a partire dai ruoli di responsabilità coperti su politiche di genere, pari opportunità e sostegno all'occupazione femminile, perché impegnatə su servizi e interventi di contrasto a diverse forme di violenza sul lavoro (mobbing, aggressioni contro lavoratorə del settore sanitario, violenze e sfruttamento in ambito agricolo, violenza e molestie sessuali), e/o perché parte di sindacati di categoria in settori riconosciuti come ad alto rischio di violenza (lavoro domestico, agricolo e sanitario).

Un secondo gruppo di undici interviste ha coinvolto figure di espertə, consulentə, funzionariə pubblicə, operatorə del terzo settore e della societ  civile, direttamente coinvoltə sul tema o su temi affini (o che dovrebbero esserlo in forza del loro ruolo istituzionale). Tra questi: pari opportunità e questioni di genere nel mondo del lavoro; salute, benessere e sicurezza lavorativa;

¹⁹ Non senza, purtroppo, sollevare reazioni di odio online (Dragotto et al. 2020).

²⁰ Tra gli altri, il mondo della comunicazione e dei media, le professioni dell'arte e dello spettacolo, lo sport agonistico, l'ambito accademico.

diritto del lavoro; associazioni datoriali; associazioni e movimenti di donne e femministi; collettivi non sindacalizzati di denuncia delle molestie in ambito lavorativo²¹.

Ciascunə di questə testimoni ha potuto offrire, grazie alla specificità della propria esperienza, chiavi interpretative inedite su un tema che sconta ancora una condizione di marginalità all'interno del mondo del lavoro. Le interviste hanno esplorato alcuni nodi considerati rilevanti per una migliore comprensione del fenomeno e delle sue trasformazioni attuali, indagando la visione dellə expertə sul campo, la percezione dei cambiamenti in corso, la valutazione degli strumenti di intervento e legislativi esistenti, la loro applicazione e dell'impatto della C190 in questo quadro, le iniziative portate avanti e gli ambiti di azione ritenuti prioritari²².

Le interviste (di una durata tra i 60 e i 90 minuti, raccolte online) sono state trascritte e analizzate con il supporto del software NVivo.

La percezione del fenomeno

Nel quadro descritto in apertura, di generale mancanza di elaborazione pubblica e politica sul tema della violenza e delle molestie sul lavoro, tra le persone intervistate è possibile rintracciare alcune linee interpretative (e in alcuni casi d'azione) comuni. La prima riguarda l'idea che questa tipologia di violenza costituisca un fenomeno sommerso e trascurato sia dal discorso pubblico sia dalle politiche istituzionali. Ma, prima ancora delle riflessioni attorno alla specificità gendered del fenomeno, si rintraccia come predominante una visione che riguarda in generale il mondo del lavoro nel contesto italiano contemporaneo.

La quasi totalità dellə testimoni individua l'esistenza di una matrice culturale che caratterizza specificatamente l'ambito lavorativo, riconosciuto come "un luogo di esercizio del potere" (Int. 20, esperta e attivista, donna, nord), dove la subordinazione dei soggetti è assunta come costitutiva e quindi "normale". Raccontando la propria esperienza nell'ambito di un corso di formazione sulla violenza con operai metalmeccanici, la Responsabile del dipartimento di salute e sicurezza di uno dei principali sindacati italiani, mette in evidenza questa realtà (e la corrispondente necessità di strumenti per codificarla):

²¹ Una Consigliera di Parità provinciale; un membro del Comitato unico di garanzia di un ente di ricerca nazionale; due dirigenti dell'agenzia governativa che si occupa di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; una psicologa dell'Azienda Sanitaria Pubblica esperta in violenze e molestie in ambito lavorativo; una avvocatə giuslavorista; una funzionaria ILO con delega su pari opportunità e diversity; un rappresentante di un'organizzazione di datori di lavoro domestico; un'attivista contro la violenza di genere nell'ambito pubblicitario; un'attivista di Non una di Meno e ricercatrice nell'ambito della violenza di genere; la presidente di un'associazione impegnata nella lotta contro la violenza di genere.

²² Le interviste condotte con il metodo semi-narrativo hanno consentito allə testimoni di costruire liberamente il proprio racconto entro confini tematici definiti dall'intervistatorə, favorendo un'interazione dinamica tra i rispettivi sistemi di rilevanza e la co-costruzione del discorso. La traccia inoltre è stata adattata in itinere con nuove domande emerse dal dialogo, e in base alla specificità dell'esperienza di ciascuna persona intervistata (Voli et al. 2025).

“Erano tutti uomini. Io ho iniziato a fare la mia esposizione, e mi guardavano un po’ così, come dire ‘Va beh, noi cosa c’entriamo con questa roba, è una cosa di donne’. Dopo un po’ però, dopo aver definito un po’ meglio cosa sono violenza e molestia, quali possono essere gli ambiti, mi hanno detto: ‘Ma tu sai come ci trattano? Ci chiamano con degli epiteti che proprio sono improponibili’. Si sono resi conto che anche quella è una violenza. Nessuno può essere insultato mentre lavora, o schernito, perché anche quella è violenza. Diffondere il più possibile che cosa si intende per violenza aiuta quantomeno a riconoscerla. E già non sarebbe una cosa da poco”. (Int. 1, sindacalista, donna, nord)

Direttamente collegato a quanto detto è il tema del benessere e della sicurezza negli ambiti lavorativi, le cui carenze, nel contesto italiano, si rintracciano in fattori strutturali e culturali²³.

Inoltre, è generalmente condivisa l’idea che la precarietà e l’appartenenza di genere costituiscano due fattori di maggiore vulnerabilità e ricattabilità: nelle donne precarie si riconosce dunque una categoria che è esposta a molestie e violenze in modo sproporzionato rispetto ad altre. Una condizione, questa, che non viene letta come connaturata all’appartenenza di genere, ma provocata dalla persistenza, in quel preciso contesto, di ulteriori elementi (come per esempio appartenenza di classe, livello di istruzione, razzializzazione, abilismo, cittadinanza) che si confermano motori di riproduzione di disuguaglianza e oppressione. Un rappresentante sindacale del settore agro-industria, esprime chiaramente tale consapevolezza:

“Non stiamo parlando di una vulnerabilità intrinseca alla natura di genere, sono le condizioni purtroppo economiche, familiari, legate al luogo di partenza, al luogo di transito e di destinazione che spesso rendono vulnerabili questi soggetti, conseguentemente ricattabili e che conseguentemente mettono qualcuno nelle condizioni di potersi approfittare di loro. [...] Ci siamo permessi di definire le donne vittime di triplice sfruttamento, perché tra gli sfruttati sono quelle più sfruttate, perché ricevono meno degli uomini - che già magari a loro volta sono sfruttati - perché spesso sono vittime anche di violenze, di abusi e di ricatti sessuali e perché spesso, essendo sfruttate, non essendo loro riconosciute le giornate di lavoro, non hanno la possibilità di accedere agli elementi di qualità familiare che le rendono ancora più deboli, più ricattabili”. (Int. 19, sindacalista, uomo, sud)

A fronte del generale consenso attorno all’esistenza di una tale matrice culturale che favorisce l’innestarsi di comportamenti ostili e d’abuso per alcune categorie di lavoratrici e lavoratori, una minoranza di testimoni porta un ulteriore e utile contributo alla comprensione del fenomeno. Si tratta in particolare di sindacaliste, esperte ed attiviste impegnate in prima persona in azioni volte a contrastare le violenze e molestie di genere sul lavoro, dalle cui parole

²³ Secondo i dati dell’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL 2022), nel 2022 le denunce d’infortunio con esito mortale sono state 1208. Nonostante il dato sia in calo costante, il fenomeno delle morti sul lavoro resta una piaga profonda nel contesto italiano.

emerge una maggiore consapevolezza della necessità di leggere queste specifiche forme di abuso di potere all'interno del più generale frame della violenza di genere. È infatti all'interno di una tale cornice culturale - denunciano - che si creano le condizioni per la riproduzione di una condizione di disparità di genere, tra le più marcate in Europa. Nonostante le leggi presenti (a livello nazionale ed europeo) infatti, la discriminazione e il divario di opportunità tra donne e uomini contribuiscono a creare un contesto sfavorevole e potenzialmente violento per alcuni soggetti, a favore di altri.

Detto in altre parole: la violenza sul lavoro è riflesso di una connaturata presenza della violenza di genere nella società, con i suoi tratti di discriminazione, sessismo, misoginia, omolebobitansfobia che colpiscono tradizionalmente le donne e le soggettività di genere non conforme, come afferma la segretaria regionale di un sindacato confederale:

“Questa è una questione che trova le sue risposte, le sue radici, ancora in un aspetto culturale che è tutto il macrocosmo che riguarda le pari opportunità, i divari che esistono sia a livello stipendiale, che di posizioni ricoperte, a parità di titolo, tra le lavoratrici donne e gli uomini. È ancora un fattore assolutamente culturale”. (Int. 15, sindacalista, donna, centro)

All'interno di questa cornice discorsiva, emerge la consapevolezza della trasversalità con cui il fenomeno della violenza di genere si presenta nei diversi ambiti di lavoro: l'assunzione dell'esistenza di una matrice culturale produttrice di disparità e oppressione (anche di genere) equivale a riconoscere tanto la pervasività del fenomeno della violenza, quanto la difficoltà di individuare ambiti liberi da questa. Inoltre, dalle riflessioni di questo sottogruppo di testimoni, proprio la matrice culturale (che definiamo cis-etero-patriarcale) che struttura la società - e di conseguenza la sfera lavorativa - emerge come il principale ostacolo alla creazione di contesti lavorativi sicuri.

Una ulteriore problematizzazione è quella che emerge dall'esperienza delle esperte e attiviste che si riconoscono parte dei movimenti femministi. Il lavoro politico di denuncia della pervasività della violenza di genere portato avanti da questi movimenti ha avuto il merito di far aumentare la crescita dell'attenzione pubblica attorno al fenomeno, con l'obiettivo generale di modificare alla radice i rapporti sociali e il sistema nel quale essi si inseriscono. Tuttavia, proprio l'ampiezza di tale progetto, ha avuto anche come conseguenza una più difficile individuazione delle specificità di alcune tipologie di violenza. Tra queste, anche quella della violenza sul lavoro:

“Lo sforzo dei movimenti femministi e anche dei centri antiviolenza che provengono dall'associazionismo femminista è stato uno sforzo di politicizzare la violenza e di far passare anche a livello istituzionale il concetto che la violenza è strutturale è un

sistema. [...] La precarietà vista come forma di violenza, e quindi un approccio che rispecchia l'idea della violenza strutturale, e che fa fatica però poi a sostanziare delle pratiche, dei discorsi rispetto alle singole forme che la violenza prende anche nei luoghi di lavoro [...]. A livello nazionale poi non ha portato allo sviluppo di strategie o di tattiche specifiche rispetto alla violenza nei luoghi di lavoro. [...] Questa è una delle forme della violenza maschile, quindi mantenere uno sguardo più complessivo sul fenomeno effettivamente è corretto. Dipende dagli obiettivi che ci si dà. Non è mai stato un obiettivo specifico di lotta cambiare le relazioni all'interno dei luoghi di lavoro. E' un obiettivo molto più ambizioso: cambiare i rapporti sociali e di conseguenza quello che avviene anche all'interno dei luoghi di lavoro. [...] Da un certo punto di vista è anche giusto, mi viene da dire, corretto, nel senso che effettivamente è una delle forme della violenza maschile, quindi mantenere uno sguardo più complessivo sul fenomeno effettivamente è corretto". (Int. 20, esperta e attivista, nord)

Questa testimonianza rende esplicita un'importante differenza di impostazione tra i movimenti femministi dal basso e le realtà sindacali. Se infatti i primi si pongono come obiettivo ("molto più ambizioso", int. 20) il cambiamento più generale dei rapporti sociali e di genere - e dunque, come conseguenza, anche quelli lavorativi - i secondi al contrario agiscono a partire da un contesto specifico - quello lavorativo - che solo in alcuni sparuti casi cerca e crea collegamenti con il contesto più generale. In questa asincronia sembra risiedere una delle ragioni del mancato incontro tra movimenti femministi e sindacati, soprattutto confederali, sul quale diverse intervistate riflettono. L'eccezione - e l'ambivalenza - è rappresentata dalla presenza di delegate sindacali e lavoratrici all'interno dei percorsi di costruzione dello sciopero globale femminista dell'8 marzo promosso da Non Una di Meno, basati su "singoli rapporti costruiti con singole sindacaliste, a livello locale" (Int. 20, esperta e attivista, nord).

Un'altra opposta prospettiva è offerta infine da soggetti che ricoprono ruoli apicali in enti e realtà potenzialmente strategiche nel contributo alla prevenzione e al contrasto della violenza sul lavoro (aziende, associazioni datoriali, ispettorato del lavoro), ma che esprimono resistenze al riconoscimento della violenza attraverso una prospettiva di genere. Le loro dirette testimonianze tradiscono infatti profondi bias culturali, legislativi e burocratici sul tema, confermando la generale opinione delle esperte intervistate che attribuisce loro mancanza di conoscenza del fenomeno.

Tali lacune sembrano dipendere da alcuni fattori in particolare: in primo luogo, gioca un ruolo centrale la sensibilità soggettiva dei singoli funzionari o rappresentanti (in grande maggioranza uomini e privi di una formazione strutturata in materia). Insieme a questa, interviene la difficoltà di inserire - dal punto di vista operativo e legislativo - il tema della violenza di genere all'interno delle proprie specifiche aree di competenza. Sono poi frequenti le ammissioni da parte delle sindacaliste delle difficoltà di creare rapporti di collaborazione con le aziende, e non di meno,

con alcune figure di intermediazione tra lavoratori/lavoratrici e datori/datrici (risorse umane, associazioni datoriali). Così la responsabile del coordinamento donne di un sindacato confederale nel nord Italia:

“D. Rispetto alle aziende, quanta attenzione, quanta voglia c'è di affrontare la situazione?”

R. Da quello che vedo io, poca, nel senso proprio che fanno molta paura, spaventano molto queste situazioni, perché appunto sono molto grosse, quando accadono, quando si scopercia il vaso di Pandora, è dura. Quindi appunto le aziende raramente si mettono al tuo fianco di sindacato e lavoratrice”. (Int. 14, sindacalista, donna, nord)

Quanto detto si riflette nelle parole del rappresentante di un'associazione datoriale nell'ambito del lavoro domestico (tra i più esposti alle violenze di genere), il quale, oltre a fornire una lettura del fenomeno sottodimensionato, fa emergere con chiarezza come gli interessi datoriali, soprattutto se facenti riferimento a soggetti individuali o piccole-medie realtà imprenditoriali (prevalenti in Italia, ISTAT, 2023) vengano interpretati come antagonisti rispetto al benessere e alla sicurezza dei lavoratori (e al lavoro dei sindacati): “Il tema della violenza non viene neanche accennato, anzi, se c'è viene nascosto” (Int. 9, associazione datoriale, uomo, nord).

Una simile difficoltà a qualificarsi come parte attiva nella lotta alla violenza di genere in ambito lavorativo si riscontra nelle parole di due funzionari dell'Ispettorato del lavoro, un ulteriore attore potenzialmente centrale nella prevenzione e gestione delle violenze e delle molestie²⁴. I due intervistati non esitano a esplicitare la propria difficoltà ad inserire - dal punto di vista operativo e legislativo - il tema all'interno delle proprie specifiche aree di intervento (“non abbiamo la competenza”), limitandosi a interpretare i propri interventi solo in ambito di sicurezza sul piano fisico. Specifiche iniziative e collaborazioni con enti e parti sociali, dunque, laddove presenti, vengono lasciate alla sensibilità soggettiva dei singoli funzionari.

Eppur si muove? La percezione dei cambiamenti in corso

²⁴ Cfr. al D.lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e il Codice delle pari opportunità (D.lgs. n. 198/2006), entrambi integrati e rafforzati dalle normative europee, come la direttiva UE 2019/1158, che richiede specifiche misure contro la violenza e le molestie in ambiente lavorativo. Inoltre nella Convenzione OIL n. 190 e la Raccomandazione n. 206, l'Ispettorato ha un ruolo anche nella divulgazione dei contenuti della Convenzione, collaborando per adattare le norme nazionali ai principi internazionali.

Come valutano i cambiamenti in corso le esperte, a partire dal loro osservatorio privilegiato sul campo? Nelle interviste abbiamo sollecitato una riflessione sui cambiamenti percepiti sia all'interno dei contesti lavorativi e istituzionali attraversati, sia nella società più allargata. Abbiamo discusso di percezione sociale del fenomeno e poi, in modo più specifico, di mutamento nell'azione istituzionale e legislativa sul tema.

Le valutazioni emerse sono estremamente varie e riflettono la diversità dei contesti indagati, la pluralità di ruoli professionali, posizionamenti e sensibilità soggettive. In questo paragrafo possiamo mettere in luce alcuni elementi trasversali che accomunano tale varietà di punti di vista.

Un primo elemento ricorrente è la percezione di uno scarto, tra alcuni promettenti indizi di cambiamento e la generale lentezza e non uniformità delle trasformazioni in corso. I segnali incoraggianti vengono prevalentemente rintracciati nella maggiore attenzione verso i temi delle pari opportunità e della violenza contro le donne nella società italiana, nonché da una nuova sensibilità che, secondo alcune intervistate, porta a non ritenere ammissibili i comportamenti violenti più eclatanti in molti ambienti sociali e di lavoro. Questi segnali, tuttavia, appaiono diffusi in modo tutt'altro che omogeneo e capillare nei diversi contesti organizzativi, istituzionali e sociali indagati. Permangono molte resistenze al riconoscimento e alla presa in carico del problema da parte degli attori in gioco: come visto, molte persone intervistate sottolineano il disinteresse, la scarsa competenza e l'inazione delle istituzioni politiche, della maggior parte delle aziende, degli enti di regolazione e controllo del lavoro e, in alcuni casi, anche dei sindacati stessi.

Una sindacalista con delega alle pari opportunità, ad esempio, osserva che “negli ultimi anni qualche passo lo si vede, molto timido, molto timido”, in relazione ad un leggero aumento delle segnalazioni e una parziale apertura all'inserimento del tema nella contrattazione collettiva. Tuttavia, precisa, questo accade solo nelle aziende “dove c'è l'humus giusto, dove c'è un interlocutore che ci crede e ti viene dietro veramente” (Int. 3, sindacalista, donna, nord), ossia dove esiste già un'apertura culturale e un'assunzione di responsabilità rispetto al problema.

I limiti di un'interpretazione troppo ottimista circa la diffusione di una nuova sensibilità sociale sul tema, emergono con forza anche dal racconto della rivittimizzazione vissuta da un'attivista, in seguito alla condivisione pubblica della propria esperienza personale, all'interno di un intervento di denuncia collettiva delle molestie sul lavoro:

“Questo intervento ci ha dato, da un lato, la possibilità [di diffondere il tema], dall'altra parte ha aperto questa orrenda finestra nel mondo reale, devo dire che è stato veramente estremamente, estremamente, estremamente, estremamente pesante. [...] Una delle domande che ci hanno fatto era per l'appunto: ‘Ma voi avete

mai subito molestie?’ [...] Io stavo raccontando quella che era la mia esperienza, che partiva proprio dal fatto della normalizzazione, il fatto che all’inizio quasi non me ne ero resa conto. [...] E sotto [nei commenti sul social] abbiamo decine, centinaia di persone che dicono: ‘Non è vero, mente, non è abbastanza bella per essere molestata [...] non può essere vero’. [...] Hanno cominciato a dire che siamo false, che siamo bugiarde, che si vede dal modo in cui parliamo. [...] Il problema è che, se esci fuori un attimino da quella porta... abbiamo messo un piede fuori, ed è stato veramente orrendo”. (Int. 18, attivista non sindacalizzata, donna, nord)

Alcune testimonianze parlano apertamente di un cambiamento solo “apparente”, o comunque superficiale, che non riesce a intaccare la cultura di fondo in cui la violenza è radicata, di cui abbiamo parlato nel paragrafo precedente. Una sindacalista nel settore servizi e impiego pubblico, con delega alle politiche di genere, racconta:

“Credo veramente che l’acquisizione di una maggiore sensibilità stia procedendo a passi molto molto lenti, certo un minimo negli anni sicuramente sì. Ma è molta apparenza: è chiaro che quando parliamo di questi temi, tutti quanti sono pronti ad accoglierli [...] sia a scuola che nei luoghi di lavoro, nelle conferenze, in un tavolo politico. Quando si parla di pari opportunità, di contrastare i fenomeni di violenza contro le donne sui luoghi di lavoro, di molestie, non troveremo mai nessuno che ci dica: ‘Non sono d’accordo’. Sono anche disponibili a firmare un protocollo. Però poi credo che dentro, interiormente, quel passaggio non è stato ancora fatto completamente, come dire: ‘Sì io sono d’accordo, però fatelo voi, perché non so fino a che punto poi mi convenga veramente’. [...] Anche quando si tratta di ricoprire incarichi importanti per le donne [...] Anche nel sindacato [...] Accade ovunque. Quindi non avverto che la mentalità stia cambiando in maniera radicale, avverto che ci sia molta ipocrisia”. (Int. 15, sindacalista, donna, centro)

Su questa linea, un membro di un organismo per le pari opportunità di un istituto di ricerca pubblico condivide alcune preoccupazioni circa i rischi di strumentalizzazione delle iniziative volte al contrasto della violenza sul lavoro e, più generalmente, alla promozione delle pari opportunità:

“[Di interesse per queste questioni, nel mondo esterno] ce n’è poco, ce n’è poco perché tante volte sono operazioni di facciata, secondo me, quelle che vengono poste in atto, oggi le chiamano ‘pinkwashing’, se ci riferiamo al genere. [...] Parliamone perché bisogna parlarne, c’è la giornata, accendiamo i riflettori su questa problematica, ma di fatto poi la situazione non cambia, perché poi ci si ritrae subito, come il gambero, nella propria dimensione. [...] Il codice è uscito, ma come tutti i codici, diciamo, è diventata pubblicità nel portale istituzionale”. (Int. 10, esperto, uomo, centro)

È sulla base di queste valutazioni che la maggioranza delle persone intervistate ritiene sia indispensabile e prioritario investire sulla formazione: per diffondere consapevolezza in tutti i settori della società, gli ambienti istituzionali e di lavoro, anche fuori dalle ristrette cerchie di persone e attori già consapevoli e attivi, le “bolle” in cui molte intervistate sentono di operare. A tale proposito, un'altra sindacalista attiva sui temi di genere commenta:

“Sicuramente prima non c'era assolutamente la cultura e c'era la paura di denunciare. Oggi le donne in qualche modo si sentono anche più tutelate, più forti perché appunto hanno il sindacato alle spalle, perché c'è una consapevolezza sicuramente più larga di chi si è, e come ci si deve comportare. Però è ancora un'autostrada da percorrere, perché lo vediamo anche con le violenze domestiche, i femminicidi: le donne denunciano sempre meno, o comunque sono poche, o perché comunque vengono marchiate da una società maschilista e patriarcale [...] Quindi c'è comunque un retaggio culturale che dobbiamo abbattere e per farlo bisogna partire sicuramente dalla scuola, quindi invertire il paradigma attraverso la cultura e il sapere. Anche le ragazze e i ragazzi devono capire che sul luogo di lavoro esiste il contratto, esiste la salute e sicurezza, la tutela, il sindacato che esiste cosa fa, cosa significa denunciare anche un datore di lavoro? [...] Quindi sì, ci sono più denunce, ma comunque c'è ancora tanto da fare: cominciare dalla cultura” (Int. 11 sindacalista, donna, sud)

Un secondo elemento trasversale che emerge dalle interviste riguarda lo scarto tra il quadro normativo esistente e la sua concreta applicazione. Gli strumenti legislativi in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni di genere e alla violenza di genere sul lavoro, ma anche di sicurezza e benessere lavorativo, vengono giudicati come tutto sommato adeguati e completi, anche alla luce delle recenti modifiche legislative già menzionate. L'applicazione di queste norme è invece giudicata in modo unanime come estremamente carente: per mancanza di volontà politica e sensibilità culturale, non ci sono politiche pubbliche specifiche e interventi istituzionali strutturati per far fronte al fenomeno, e i meccanismi di prevenzione e controllo esistenti a livello operativo (ad esempio, la valutazione dei rischi, i codici di condotta, le certificazioni per la parità di genere) sono spesso interpretati in modo burocratico e poco sostanziale.

La mancata applicazione emerge con evidenza particolare proprio nel caso della C190. Essa viene riconosciuta da una parte dei soggetti intervistati - significativamente, le sindacaliste, funzionarie e consulenti già attive nel contrasto alla violenza di genere sul lavoro - come un miglioramento importante, che perfeziona il quadro normativo esistente e fornisce (sulla carta) nuovi strumenti giuridici e operativi, anche in chiave preventiva. Tuttavia essi stessi sottolineano la mancanza di leggi attuative, che avrebbero dovuto seguire la ratifica permettendo un impatto operativo: quanto già messo in evidenza dagli studi esistenti (Alessi, 2023) trova quindi

sostanziale conferma nei nostri dati. Una funzionaria dell'ufficio italiano della OIL, nello specifico, osserva:

“Prima della 190 era difficile immaginarsi di considerare la molestia sessuale come un problema di salute e sicurezza, e questo è quello che questo strumento fa. [...] Questo è il campo in cui c'è il maggiore spazio di cambiamento, però non è così immediato capire come fare e richiede uno sforzo di immaginazione iniziale enorme. Da quello che vedo in Italia i sindacati sono per adesso gli unici ad aver capito il potenziale di questo. [...] Per adesso io vedo che il movimento in Italia è da parte loro, da parte del legislatore, nonostante l'Italia abbia ratificato la 190, [...] io non ho visto movimenti in questo senso. Lo stesso vale per la parte datoriale: non mi sembra di intuire dei movimenti in quel senso. Io penso che richieda anche uno slittamento culturale da parte di tutti. [...] Cercare anche di influenzarlo con un discorso a livello di policy informato, perché alla fine si tratta di leggersi finalmente sto testo della 190, da parte di chi ha effettivamente potere di influenzare le decisioni. [...] Si tratta di leggersi le Convenzioni, informarsi, scegliere le fonti giuste e poi tirarsi su le maniche”. (Int. 12, esperta, donna, centro)

Da parte sindacale, in particolare, la C190 viene descritta come un dispositivo di legittimazione e rafforzamento delle iniziative messe in campo, proprio in forza del ruolo che la Convenzione assegna a queste organizzazioni. Una sindacalista attiva sulle politiche di genere ad esempio osserva: “Legittima il nostro agire. [...] Essere legittimati è il grimaldello per non farci chiudere le porte in faccia e sentirci dire: ‘L'azienda è mia e cosa vuoi da me’”. (Int. 14, sindacalista, donna, nord).

L'ottimismo che restituiscono le sindacaliste è però mitigato dall'impressione che la C190 abbia avuto ricezione principalmente tra i soggetti già impegnati sulla tematica specifica, e già dotati di strumenti culturali, politici e organizzativi per la promozione di azioni di contrasto. Una parte rilevante delle persone intervistate, infatti, pare non conoscere a fondo il trattato e non averlo ancora integrato nel proprio orizzonte professionale e politico. Questo vale non solo per i pochi soggetti che abbiamo visto essere apertamente “riluttanti” a riconoscere il problema della violenza di genere sul lavoro, ma anche per molti altri intervistati, che sono attivi nella promozione dei diritti e del benessere del lavoro, del contrasto alla violenza e alla discriminazione: pur essendo a conoscenza della Convenzione, tendono a puntare su altri strumenti operativi e normativi.

In questo quadro, ci sembra che la C190 venga apprezzata e stia funzionando principalmente come strumento simbolico: prima ancora di essere pienamente operativa, viene vista come un'occasione per “puntare il faro” sul tema delle violenze e molestie sul lavoro, diffondendo consapevolezza tra chi opera sul campo e, auspicabilmente, nell'intera società, e rafforzare i

processi già in corso in questo senso dentro e fuori i sindacati. Non è un caso, ad esempio, che la Convenzione venga spesso accostata nelle interviste alle ricorrenze simboliche nel campo dei diritti delle donne e del contrasto alla violenza di genere. A tale proposito, un'avvocata che opera come consulente sindacale e in organismi di parità racconta:

“La Convenzione ILO, la Convenzione di Istanbul [...], la norma 162 sulla certificazione di genere, hanno creato dibattito [...] Il dibattito si è creato, sia con la divulgazione dei temi, sia a livello di convegni, sia di comunicazione social eccetera, associata alla Giornata internazionale della donna [...], al 25 novembre, la Giornata internazionale per la lotta alla violenza di genere, ci sono vari momenti. Ovviamente uno non deve parlare soltanto quando è l'8 marzo e il 25 novembre. Ci sono queste norme che hanno creato attenzione sulla tematica e hanno contribuito, dal mio punto di vista, a scoperchiare un certo tipo di problema e a sensibilizzare lavoratori e lavoratrici, sindacati e aziende sull'importanza di fare prevenzione, per la motivazione che ti ho detto prima, che è scritta molto bene, nero su bianco, sulla Convenzione OIL”. (Int. 2, esperta, donna, nord)

In sintesi, all'interno dei campi di azione indagati, al momento la C190 appare uno strumento legislativo utile a promuovere un cambiamento culturale e sociale fortemente auspicato, in un contesto lavorativo e sociale ancora molto discriminatorio e violento.

Conclusioni

Le mobilitazioni globali emerse dalla protesta #MeToo e la Convenzione internazionale contro la violenza sul lavoro della OIL rappresentano un punto di svolta nella percezione e nella rielaborazione dell'esperienza delle molestie in ambito lavorativo. Nel tentativo di osservare l'impatto di questi eventi nel contesto nazionale italiano, è emersa una varietà di punti di vista e pratiche che restituiscono la sensazione di un mutamento in atto, seppur lento e non strutturato.

Dalle parole delle testimoni, rintracciamo inoltre la non omogeneità di interpretazioni e coinvolgimento in tale cambiamento.

Da una parte infatti, una minoranza di attore (per lo più attrici) attive e consapevoli, si muovono nella consapevolezza delle diverse matrici culturali alla base di condizioni lavorative strutturalmente produttrici di disuguaglianze, soprattutto di genere. A partire da ciò, e attraverso le risorse a disposizione delle istituzioni e associazioni che abitano, emerge una disponibilità a mettere in campo iniziative, anche in sinergia con i diversi soggetti che attraversano il mondo del lavoro, e riflessioni sulle difficoltà e i limiti di applicazione della C190:

entrambe le dimensioni, pur mettendo in luce l'importanza simbolica del dispositivo (vissuto come un elemento di legittimazione delle proprie iniziative), ne sottolineano la dinamica circolare - un circolo purtroppo "non virtuoso" - tra il ritardo dell'azione legislativa da parte dello Stato italiano (necessaria per la corretta implementazione del trattato ratificato), e l'ancora scarsa conoscenza della norma fuori da un ristretto circolo di esperti. Fattori che fanno sì che la Convenzione - e il tema che essa tratta - siano rimasti in questi anni marginali nel dibattito pubblico (anche femminista) e nell'agenda politica istituzionale.

Dall'altra, abbiamo individuato un gruppo di testimoni "riluttanti", per la difficoltà (anche culturale) a considerarsi soggetti potenzialmente attivi nel contrasto alla violenza sul lavoro da una prospettiva di genere, nonostante il ruolo ricoperto.

È dunque, questa un'analisi situata e parziale, frutto di una ricerca esplorativa in corso, ma dalla quale sembrano tuttavia emergere risultati originali e importanti ulteriori piste di ricerca.

I dati raccolti portano alla luce come la connessione concettuale tra l'ambito della violenza di genere e quello del benessere e la sicurezza sul lavoro è patrimonio - discorsivo e politico - per un gruppo ristretto di sindacaliste ed esperte: sono queste ad adoperarsi maggiormente per fare rete con sportelli, associazioni e centri antiviolenza, dei quali riconoscono pratiche e saperi. Questa conoscenza a fatica e in sporadiche occasioni "esonda" fuori dalla cerchia ristretta di queste testimoni consapevoli, e di conseguenza sindacati e istituzioni deputate alla gestione della salute e sicurezza lavorativa non attingono dai saperi e dagli strumenti di contrasto alla violenza di genere prodotti esternamente al mondo del lavoro.

Specularmente, abbiamo visto come i movimenti e le associazioni femministe e transfemministe, operando all'interno di un orizzonte complessivo di contrasto alla violenza maschile e di genere nella società, non sembrano avvertire l'urgenza di declinare discorsi e pratiche guardando alla specificità del mondo del lavoro. Questo frame ha finora compromesso la possibilità di collaborazioni virtuose con soggetti più istituzionali (come per esempio i sindacati).

Dai due poli opposti che occupano dunque, testimoni "riluttanti" e realtà femministe (movimenti e centri antiviolenza in particolare) rappresentano a nostro avviso esperienze che necessitano di essere ulteriormente approfondite, al fine di meglio comprendere le ragioni alla base di un - al momento - mancato incontro, ma anche le potenzialità che repertori d'azione e teorizzazioni (per le femministe), e una più efficace applicazione delle leggi esistenti e delle misure previste dalla C190 (per esempio per l'Ispettorato) contengono.

Infine, andrà meglio indagato anche l'immobilismo delle forze politiche che si sono susseguite al governo del Paese, in seguito alla ratifica della C190. Questo andrà inserito in una cornice che la ricerca ha contribuito a tracciare, dove emerge chiaramente quanto il tema della violenza di genere sul lavoro vada a toccare - o meglio, come visto, si situi nel punto di convergenza tra - due questioni particolarmente spinose del mondo del lavoro e della società italiana, dove

persistenti problemi strutturali si mescolano a tendenze culturali difficili da sradicare: il tema della disuguaglianza e discriminazione di genere sul lavoro, e quello della sicurezza/insicurezza e della qualità del lavoro.

Alla luce di quanto emerso, le implicazioni pratiche per policy e attori istituzionali sono molteplici. Si evidenzia la necessità di costruire reti territoriali strutturate e interventi formativi e informativi trasversali, che riconoscano, valorizzino e integrino le riflessioni e le pratiche elaborate dai centri antiviolenza e dai movimenti femministi e transfemministi con le azioni promosse da organi di rappresentanza sindacale (servizi di sportelli, campagne di comunicazione, attività formative), ispettorato del lavoro, vertici aziendali. In secondo luogo, la ratifica della C190 dovrebbe tradursi in un'effettiva operatività normativa, con linee guida, sistemi di monitoraggio e campagne pubbliche mirate. Un'azione integrata e trasversale dunque, capace di sottrarre il tema al frame emergenziale nel quale viene tradizionalmente inserito, e riconoscerne - come i movimenti femministi e transfemministi da anni fanno - la dimensione strutturale.

Bibliografia

- Alessi, C. (2023), La Convenzione ILO sulla violenza e le molestie sul lavoro, *Lavoro e diritto*, vol. 37, no. 3, pp. 577-594.
- Belluati, M. (a cura di) (2021), *Femminicidio. Una lettura tra realtà e rappresentazione*, Carocci, Roma.
- Betti Dakli, L. (2020) "Il movimento #metoo e il ruolo dei media", in Corn, E., Drago, D., Chizzola, V. (a cura di) *Le molestie sul lavoro: dal #Metoo alla Convenzione ILO*, Milano, Franco Angeli, pp. 19-25.
- Blasi, G. (2017), #quellavoltache: Cenerentola al contrario, in *Giulia Blasi Blog*, 13 ottobre 2017, <http://www.giuliablasiblog.it/quellavoltache-cenerentola-al-contrario/> (ultimo accesso 26 settembre 2024)
- Bochicchio, V., Luppi, E., Baiocco, R., Vingelli, G., Scandurra, C. (2019), "Sessismo e omofobia sul posto di lavoro: Un modello di intervento per promuovere il benessere organizzativo contrastando i pregiudizi di genere e sessuali", *La camera blu. Rivista di studi di genere*, vol. 20, pp. 96-116.
- Boris, E. (2022), "From Sexual Harassment to Gender Violence at Work: the ILO's Road to Convention# 190", *Labor*, vol. 19, n. 1, pp. 109-131.
- Capecchi, S., Gius, C. (2023), "Gender-based Violence Representation in the Italian Media: Reviewing Changes in Public Narrations from Femicide to "Revenge Pornography"", *Italian Journal of Sociology of Education*, vol. 15, n. 1, pp. 81-100.
- Capecchi, S. (2018), *La comunicazione di genere. Prospettive teoriche e buone pratiche*, Roma, Carocci.
- Candioli, F, Cavaglià, R., Prandi, S. (2024) "Voi con queste gonnelline mi provocate" , *IrpiMedia*, 16 novembre 2024, <https://irpimedia.irpi.eu/molestie-sessuali-scuole-giornalismo/>

- Carrer, L. (2023), "Il #Metoo nel mondo della comunicazione", *Wired*, 23 giugno 2023, <https://www.wired.it/article/donne-molestie-agenzie-pubblicita-milano-we-are-social/>
- Cherubini, D., Geymonat, G., Marchetti, S. (2018), "Global Rights and Local Struggles: The case of the ILO Convention n. 189 on Domestic Work", *Partecipazione e conflitto*, vol. 11, no. 3, pp. 717-742.
- Corn, E., Drago, D., Chizzola, V. (2020) *Le molestie sul lavoro: dal #metoo alla convenzione ILO*, Milano, Franco Angeli.
- Corsi, M., Zacchia, G. (2019), "La complessità del # Metoo in Europa", *DWF*, vol. 3, no. 123, pp. 57-60.
- Deriu, M., Mancini T. (2024), *Rompere il silenzio. Per un'università libera da molestie e violenze di genere*, Roma, Castelvecchi.
- Dragotto, F., Giomi, E., Melchiorre, S.M. (2020), "Putting Women Back in Their Place. Reflections on Slut-Shaming, The Case Asia Argento and Twitter in Italy", *International Review of Sociology*, vol. 30, no. 1, pp. 46-70.
- Fitzgerald, L.F. (2017), "Still the Last Great Open Secret: Sexual Harassment as Systemic Trauma", *Journal of Trauma & Dissociation*, vol. 18, no. 4, pp. 483-489.
- Fundamental Right Agency FRA (2014), *Violence against Women: an EU-wide Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Gambardella, M.G., Mainardi, A., Voli, S. (2021), "Young People between Uncertainty and Agency. An Analysis of the Strategies of Transition to Adulthood in Italy", *Italian Journal of Sociology of Education*, vol. 13, no. 2, pp. 15-38.
- Giomi, E. (2013), "Il femminicidio nelle relazioni intime: analisi quantitativa del fenomeno e della sua rappresentazione nei TG italiani", in Magaraggia, S., Cherubini, D. (a cura di), *Uomini contro le donne? Le radici della violenza maschile*, Torino, Utet, pp. 131-151).
- Giomi, E. (2018), "#MeToo e loro pure (forse). Dalla copertura giornalistica degli scandali sessuali alle policies di genere adottate dai media italiani", *AG About Gender*, 7(14), 227-241.
- Giomi, E. e Magaraggia, S. (2017), *Relazioni brutali. Genere e violenza nella cultura mediale*, Bologna, Il Mulino.
- Gosetti, G. (a cura di) (2019), *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Riflessioni a partire da un progetto di ricerca*, Milano, Franco Angeli.
- INAIL (2022), *Relazione annuale 2022*, <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-appendice-statistica-relazione-annuale-inail-2022.pdf#page=2019> (Ultimo accesso 4 luglio 2024)
- ILO (2019), *Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work*, Geneve, International Labour Organization
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (Ultimo accesso 4 luglio 2024)
- ILO (2022), *Experiences of Violence and Harassment at Work: a Global First Survey*, Geneve, International Labour Organization
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf (Ultimo accesso 4 luglio 2024)
- ISTAT (2018a), *Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale. Anno 2018*, Roma, Istituto Nazionale di Statistica.
- ISTAT (2018b), *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro. Anni 2015-2016*, Roma, Istituto Nazionale di Statistica.

- ISTAT (2023), *Stereotipi di genere e immagine sociale della violenza: primi risultati. Dati provvisori maggio-luglio 2023*, Roma, Istituto Nazionale di Statistica.
- ISTAT (2023), Censimento permanente delle imprese 2023: primi risultati, Roma, Istituto Nazionale di Statistica, <https://www.istat.it/it/files/2023/11/REPORTCensimprese.pdf>
- ISTAT (2024), *Le molestie: vittime e contesto. Anno 2022-2023*, Roma, Istituto Nazionale di Statistica.
- Lalli, P. (a cura di) (2021), *L'amore non uccide. Femminicidio e discorso pubblico: cronaca, tribunali, pratiche*, Bologna, Il Mulino.
- Latcheva, R. (2017), "Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-based Violence", *Journal of interpersonal violence*, vol. 32, np. 12, pp. 1821-1852.
- MacKinnon, C.A. (1976), *Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination*, New Haven, Yale University Press
- Mandolini, N. (2022), *Representations of Lethal Gender-Based Violence in Italy Between Journalism and Literature, Femminicidio Narratives*, London & New York, Routledge.
- McDonald, P. (2012), "Workplace Sexual Harassment 30 Years On: A Review of the Literature", *International Journal of Management Reviews*, vol. 14, no. 1, pp. 1-17.
- McLaughlin, H., Uggen, C., Blackstone, A. (2012), "Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power", *American Sociological Review*, vol.77, no. 4, pp. 625-647.
- Magaraggia, S., Cherubini, D. (2017), "Beyond Bruised Faces and Invisible Men? Changes in Social Advertising on Male Violence against Women in Italy", *Feminist Media Studies*, vol. 17, no. 3, pp. 440-456.
- Pagano, C., Deriu, F. (2018), *Analisi preliminare sulle molestie e la violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia*. ILO Italian Office, <https://www.ilo.org/it/publications/analisi-preliminare-sulle-molestie-e-la-violenza-di-genere-nel-mondo-del> (Ultimo accesso 17 giugno 2024)
- Peroni C. (2018), "Il #MeToo di Hollywood e il # WeToogether di Non Una Di Meno. Dalla denuncia alla pratica collettiva contro le molestie sessuali nel/del lavoro", in Bettaglio, M., Mandolini, N., Ross, S. (a cura di) *Rappresentare la violenza di genere: Sguardi femministi sulla letteratura, il cinema, il teatro e il discorso mediatico contemporaneo*, Milano, Mimesis, pp. 251-260.
- Prandi, S. (2018), *Oro rosso: fragole, pomodori, molestie e sfruttamento nel Mediterraneo*, Cagliari, Settenove.
- Rapisardi, R. (2023), "Sex and the spot, esplode un nuovo #metoo nelle agenzie pubblicitarie. Ecco tutti i nomi", *L'Espresso*, 3 ottobre 2023, <https://lespresso.it/c/attualita/2024/02/29/sex-and-the-spot-salta-il-ceo-di-unazienda-finita-nel-me-too-delle-agenzie-pubblicitarie/46016> (Ultimo accesso 26 settembre 2024)
- Ribeiro Corossacz, V. (2019), "Molestie sessuali e oppressione di classe, sesso e razza. Una ricerca tra lavoratrici domestiche in Brasile", *AG - About Gender*, vol. 8, no. 15, pp. 118-143.
- Romito, P., Ballard, T., Maton, N. (2004), "Sexual Harassment among Female Personnel in an Italian Hospital: Frequency and Correlates", *Violence Against Women*, vol. 10, no. 4, pp. 386-417.
- Romito, P., Feresin, M. (2019) *Le molestie sessuali. Riconoscerle, combatterle, prevenirle*, Roma, Carocci.
- Sabbadini, L.L. (a cura di) (2019), *Indagine sulle molestie sessuali nel mondo dei media*, Roma, Federazione Nazionale della Stampa.

- <https://www.fnsi.it/indagine-cpo-fnsi-l85-delle-giornaliste-ha-subito-molestie-sessuali> (ultimo accesso 17 giugno 2024)
- Saccà, F. (2021), *Stereotipo e pregiudizio. La rappresentazione giuridica e mediatica della violenza di genere*, Milano, FrancoAngeli.
- Sgreccia, C. (2021), Molestie sul lavoro: è ora di rompere il silenzio, *L'Espresso*, 23 novembre 2021,
<https://lespresso.it/c/attualita/2021/11/23/molestie-sul-lavoro-e-ora-di-rompere-il-silenzio/12403> (Ultimo accesso 26 settembre 2024)
- Spinelli, B., Romito, P. (2008), *Femminicidio. Dalla denuncia sociale al riconoscimento giuridico*, Milano, Franco Angeli.
- Trasforini, M.A. (1999), "Il corpo accessibile. Una riflessione su corpi di genere, violenza e spazio", *Polis*, vol. XIII, no. 2, pp. 191-212.
- Ventimiglia, C. (1992), *Donna delle mie brame: viaggio intorno al problema della molestia sessuale sul posto di lavoro*, Milano, Franco Angeli.