

#Wetoo? Le molestie sessuali in ambito accademico Per una criminologia (anche) di genere

#Wetoo? Sexual harassment in academia. Promoting a gender criminology

Isabella Merzagora | Annamaria Giannini | Georgia Zara
Martina Vesentini | Giovanna Laura De Fazio

OPEN ACCESS

Double blind peer review

How to cite this article: Merzagora I. et alii (2022). Wetoo? Sexual harassment in academia. Promoting a gender criminology. *Rassegna Italiana di Criminologia*, XVI, 2, 115-127. <https://doi.org/10.7347/RIC-022022-p115>

Corresponding Author: Giovanna L. De Fazio
email giovannalaura.defazio@unimore.it

Copyright: © 2022 Author(s). This is an open access, peer-reviewed article published by Pensa Multimedia and distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. *Rassegna Italiana di Criminologia* is the official journal of Italian Society of Criminology.

Received: 05.11.2021

Accepted: 20.01.2022

Published: 30.06.2022

Pensa MultiMedia
ISSN 1121-1717 (print)
ISSN 2240-8053 (on line)
[doi10.7347/RIC-022022-p115](https://doi.org/10.7347/RIC-022022-p115)

Abstract

In the wake of the scientific interest shown towards gender-based violence by the Italian criminology and its affiliated Journal (Italian Journal of Criminology), the authors address a topic that has been much neglected so far, that is sexual harassment in academia. The paper provides definitions of sexual harassment, and explores the dimensions and aspects that characterise it. Data available in the world, specifically in Europe, are synthetically presented, along with the very few existing studies in Italy up to date. Factors that encourage the occurrence of sexual harassment within the academic world are explained taking into consideration the different disciplines (e.g., science or humanities). Difficulties in reporting any experience of sexual harassment endured and the “culture of silence” in which the phenomenon is embedded, are among the most prominent factors sustaining it. The negative consequences for the victims, and for academic institutions and research in general, are manifold. Particular attention is devoted to strategies to prevent and repress the sexual harassment in academia, reporting the suggestions that have emerged at an international level, the resources in the occupational and criminal law, and above all the proposals that have emerged from the scientific studies available. The implementation of criminological research – in which the authors are about to engage – is the first and one of the most important means of developing awareness about sexual harassment in academia, and its prevention.

Keywords: sexual harassment, academia, gender-based violence, policies, prevention.

Riassunto

Sulla scia del crescente interesse dimostrato per la violenza di genere in tutte le sue declinazioni da parte della criminologia italiana e in particolare da parte della sua rivista, le Autrici affrontano un tema finora meno trattato, quello delle molestie sessuali in ambito accademico. Di queste si forniscono le definizioni e dunque gli elementi che le caratterizzano, si riportano i dati disponibili nel mondo, in Europa e, relativamente alle pochissime ricerche esistenti, in Italia. Sono spiegati i fattori che favoriscono il ricorrere delle molestie sessuali in università, anche in relazione ai differenti settori disciplinari. Fra questi motivi è di rilievo la difficoltà nelle denunce o addirittura la “cultura del silenzio” di cui si riferiscono le ragioni. Le conseguenze negative, che vengono elencate, sono molteplici, per le persone offese ma anche per le istituzioni accademiche e per la ricerca in generale. Particolare attenzione è riservata alle strategie per prevenire e reprimere il fenomeno, riportando i suggerimenti emersi a livello internazionale, le risorse negli ambiti giuridici lavoristico e penale, soprattutto le proposte emerse dalla ricerca. Proprio l’implementazione della ricerca criminologica – in cui le Autrici sono impegnate – è d’altro canto indicata come il primo importante mezzo per promuovere consapevolezza circa le molestie sessuali in ambiente accademico, e per avviare interventi preventivi.

Parole chiave: molestie sessuali, accademia, violenza di genere, politiche di intervento, prevenzione.

Articolo pubblicato con il contributo dei fondi del MIUR - PRIN: Progetti di Ricerca di Rilevante Interesse Nazionale – Bando 2020 Prot. 2020888HPY

Isabella Merzagora, Full Professor of Criminology, Institute of Legal Medicine, University of Milan (Italy) | Annamaria Giannini, Full Professor of General Psychology, Department of Psychology, University of Rome, La Sapienza (Italy) | Georgia Zara, Associate Professor of Criminological Psychology and Risk Assessment, Department of Psychology, University of Turin (Italy) | Martina Vesentini, Researcher of Clinical Criminology, Institute of Legal Medicine, University of Milan (Italy) | Giovanna Laura De Fazio, Associate Professor of Criminology, Department of Law, University of Modena and Reggio Emilia (Italy)

#Wetoo? Le molestie sessuali in ambito accademico Per una criminologia (anche) di genere

*“Sono persone strane, commissà’ sussurrò Serra.
‘Io mi aspetto di tutto dagli studiosi:
un mio vicino di casa, un perversito,
porta i libri a letto la sera. A leggere”
(Diego Lama, Tutti si muore soli).*

1. Nomi e numeri

La storia degli ultimi decenni della criminologia in generale, quella della Società Italiana di Criminologia e della sua rivista in particolare, sono state in gran parte all’insegna dell’attenzione ai diritti umani, della lotta contro la violenza e contro il pregiudizio.

Ne fanno fede i numerosi articoli pubblicati sulla *Rassegna Italiana di Criminologia* in materia di “femminicidio” e di violenza sessuale, e di tematiche più circoscritte come per esempio la strumentalizzazione delle donne da parte del terrorismo (Rossi, 2021). La citazione di questa vasta produzione scientifica sortirebbe in un elenco lunghissimo che servirebbe solo ad impermalosire le colleghe e i colleghi fatalmente dimenticati. Noi ci inseriamo nell’elenco con un tema poco affrontato nel nostro Paese, quello della violenza di genere in ambito accademico.

Per configurarsi il reato di violenza sessuale di cui all’art. 609bis del Codice Penale occorre costringere taluno a compiere o subire atti sessuali con violenza o minaccia “o mediante abuso di autorità”, e ce n’è ben donde. Gli ambiti in cui maggiormente si riscontrano rapporti di autorità sono la famiglia – e allora persone offese possono essere anche figlie e figli – e quello lavorativo. Ricordiamo che la letteratura criminologica ha da tempo indicato come l’abuso sessuale sia essenzialmente una questione di potere piuttosto che di eros.

Se a queste considerazioni si aggiunge la perdurante inferiorità della posizione professionale delle donne nel mondo del lavoro, si comprende come esso possa essere un settore nevralgico per il ricorrere di violenza di genere in senso ampio e di violenza sessuale in particolare. Non a caso è nato da alcuni anni il movimento #Metoo, inteso a sensibilizzare nei confronti delle molestie e delle violenze nei rapporti di lavoro, movimento divenuto famoso soprattutto per quanto riguarda il mondo dello spettacolo, maggiormente suscettibile di assurgere all’onore – o al disonore – delle cronache. Senza entrare nel merito delle forme di strumentalizzazione e anche estremizzazione in cui a volte il movimento è scivolato, il mondo dello spettacolo non è il solo in cui esistono sperequazioni di potere, e le molestie sessuali sono state denunciate in luoghi “insospettabili”, fra cui l’ONU, il Parlamento inglese e il Parlamento europeo (Perini, 2019a). Non sono mancate

denunce riferite ad altri ambienti come quello sportivo o religioso che sino a poco tempo fa sembravano immuni da questo tipo di situazioni e nei quali le dinamiche relazionali, uno squilibrio di potere o un rapporto fiduciario vengono richiamati in relazione ai comportamenti di molestie sessuali (Grattagliano et al., 2018; Grillo, 2020). Fra gli ambienti ritenuti insospettabili, c’è quello accademico.

L’accademia, ci ricorda Perini (2019b), non è separata dalla società, non è un altro pianeta. L’ambiente accademico viene riportato al secondo posto subito dopo quello militare nella meta-analisi di Ilies et al. (2003) per l’elevato tasso di molestie sessuali rispetto ai diversi settori di attività, al punto che il fenomeno è definito “epidemico” (Bondestam & Lundqvist, 2020). Non è casuale che entrambi questi ambienti siano fortemente connotati in senso maschile. Nonostante negli ultimi anni la Commissione Europea abbia segnalato un trend in aumento della presenza femminile nel campo della ricerca più rapido di quello maschile in tutti i settori compresi quelli delle materie scientifiche e ingegneristiche, l’incremento risulta comunque lento e quantitativamente limitato. Viene infatti sottolineato anche a sostegno di tale affermazione, come la quota di donne ai livelli più alti della carriera in ambito scientifico o ai vertici delle Università si attesti al 20% (EIGE, 2022).

Il fenomeno delle molestie sessuali in accademia può avere una fisionomia non diversa da quella di qualsiasi altra forma di molestia sessuale: può consistere in “corteggiamenti” sgraditi, *avances* fastidiose, insistenti richieste di incontri, pesanti apprezzamenti, o può assumere l’aspetto estorsivo della richiesta di favori sessuali in cambio di promozioni o voti alti, il cosiddetto *quid pro quo sexual harassment* (Johnson et al., 2018; Morley, 2011) o quello della molestia online (Brown et al., 2016; Poland, 2016). La sua prevalenza varia in maniera notevole in base ai diversi studi. Un motivo di questo variare riguarda la sua definizione e delimitazione (Bondestam & Lundqvist, 2020; Pina et al., 2009). Diverse possono essere anche le persone offese: colleghe e colleghi, studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, membri dello staff in generale (Bondestam & Lundqvist, 2020; Naezer et al., 2019).

Per quanto riguarda l’Italia, la definizione di molestia sessuale relativa all’ambito lavorativo contenuta all’art. 26, comma 2, del Codice delle Pari Opportunità recita: “Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

Per ciò che concerne in particolare l’accademia, vale la

pena menzionare il Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Trieste, approvato nel 2008, che così stabilisce: "Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale" (Anastasia, 2019). Il codice di comportamento dell'Università degli Studi di Torino (2016) specifica, all'art. 2, che "ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio costituisce una intollerabile violazione della dignità della persona. Le molestie sessuali, morali e ogni atto discriminatorio compromettono la salute, la fiducia, il morale e la prestazione lavorativa o il percorso di studio di chi li subisce. Chi pone in essere molestie nei luoghi di lavoro viola un preciso dovere d'ufficio".

Secondo la *U.S. Equal Employment Opportunity Commission* (<https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>), organismo deputato all'applicazione delle leggi federali in tema di discriminazioni contro i lavoratori per tutti gli Stati americani, è molestia sessuale "una richiesta sessuale indesiderata e ogni altro comportamento verbale o fisico di natura sessuale che comporta effetti sul lavoro della persona, che interferisce ingiustamente sui suoi risultati lavorativi, o crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od offensivo". Si tratta dunque di un comportamento: (1) di natura sessuale; (2) sgradito; (3) che interferisce nella possibilità di partecipare proficuamente all'attività professionale, nel nostro caso quella universitaria (Johnson et al., 2018; Karami et al., 2020).

In senso analogo, per l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), agenzia specializzata delle Nazioni Unite sui temi del lavoro e delle politiche sociali (www.ilo.org): "Le molestie sessuali consistono spesso in atti indesiderati, non reciproci e imposti che possono avere gravi conseguenze per le persone che ne sono vittime. Le molestie sessuali possono includere toccamenti, sguardi, atteggiamenti, scherzi, linguaggio sessualmente allusivo, riferimenti alla vita privata delle persone o al loro orientamento sessuale, insinuazioni con contenuti sessuali, commenti sull'aspetto fisico o sull'abbigliamento, fissare insistentemente una persona o parti del suo corpo" (Perini, 2019a).

La definizione fornita dal *Working Conditions Catalogue*, associazione fondata dalle 14 Università esistenti in tutta l'Olanda, è quella secondo cui la molestia sessuale è "ogni comportamento verbale, non verbale o fisico con connotazioni sessuali che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, che in particolar modo contribuisce alla creazione di intimidazione, ostilità, offesa, umiliazione nell'ambiente di lavoro" (Naezer et al., 2019).

A livello europeo (ERAC, 2020) e da parte di molti Autori, a partire dal pionieristico e fecondo lavoro di Fitzgerald (1990), si distinguono tre forme di *sexual harassment*:

- la molestia di genere caratterizzata da comportamenti, verbali e non verbali, connotati da ostilità, esclusione,

emarginazione nei confronti di appartenenti a generi diversi da quello dominante;

- le attenzioni sessuali indesiderate;
- i comportamenti di costrizione sessuale.

La prima forma, però, sembra differenziarsi dalle altre perché può essere riferita a differenti individui molestatori e diverse categorie di persone offese e non riguarda necessariamente una relazione *person-to-person* caratterizzata da una disparità di potere. Si fa comunque notare che è la forma che ricorre con maggiore frequenza, che comporta ricadute negative – psichiche, fisiche, sul lavoro – talora persino più gravi delle altre due forme (Johnson et al., 2018), e che esiste un continuum che dalle molestie di genere conduce alle molestie sessuali e alle aggressioni sessuali (ERAC, 2020).

Da queste definizioni riportate emergono diversità a seconda degli ambiti anche se nessun ambito o contesto professionale sembra però essere immune (Naezer et al., 2019). Per limitarci al contesto accademico, nelle Facoltà¹ mediche, dove il fenomeno pare particolarmente presente, si riportano prevalenze dal 3 al 93% (Belknap & Erez, 2007; Fnais et al., 2014; Vargas et al., 2020); in un campione statunitense di 3.332 docenti in 24 Facoltà di Medicina, il 52% delle donne e il 5% degli uomini riportava di aver subito molestie sessuali, inclusi ricatti sessuali, nella loro carriera universitaria (Carr et al., 2000). Appaiono evidenti dall'ampia forbice che caratterizza le percentuali relative alla prevalenza del fenomeno, le limitazioni dei dati disponibili che la letteratura riconduce a un gap conoscitivo, al ricorso a differenti parametri definitivi, alle modalità di selezione dei campioni, all'elevato numero oscuro che caratterizza il fenomeno. Va tuttavia osservato come la stessa letteratura nell'invitare alla cautela interpretativa dei dati sulla prevalenza, segnali anche come non emerga da nessuna ricerca un trend indicativo di una diminuzione del fenomeno (Bondestam & Lundqvist, 2020).

L'ambiente tipicamente maschilista sarebbe responsabile della particolare ricorrenza del fenomeno nelle Facoltà Scientifiche, a Ingegneria e a Medicina (Johnson et al., 2018), talché sono stati creati gli hashtag *#ScienceToo* (Paciello, 2019), *#WeTooInScience* (in Avveduto et al., 2019) e *#MetooSTEM*, dove l'acronimo sta per "Technology, Engineering, Mathematics" (Orsi & Somma, 2019). Till (1980) ha elaborato una tipologia che inizia con la generica molestia di genere che consiste in apprezzamenti e comportamenti sessisti, e che si ritrova soprattutto nelle discipline tradizionalmente dominate da figure maschili come quelle scientifiche, Ingegneria, Matematica. Quello che sembra emergere è che la molestia è più frequente laddove l'ambiente è maggiormente caratterizzato in senso maschile (Valls et al., 2020).

1 Nel corso di questo lavoro si indicherà il termine "Facoltà" quando nello studio originale citato il setting della ricerca rimanda letteralmente a specifiche Facoltà. A livello internazionale, a differenza di quello italiano, in molte Università continuano ad essere presenti le Facoltà universitarie.

Diversi studi effettuati in differenti parti del mondo (Bondestam & Lundqvist, 2020) suggeriscono significative differenze fra i diversi Paesi, con una prevalenza dal 26.4% fino al 58% in USA (Ilies et al., 2006; Johnson et al., 2018). L'*Australian Human Rights Commission* (2017) ha trovato che un quarto di studenti nelle Università australiane è stato molestato in ambiente universitario; una ricerca che ha coinvolto 50.054 studenti delle Università norvegesi ha trovato che le molestie sessuali avevano interessato il 24.2% di loro nel corso della vita accademica (Sivertsen et al., 2019); una *review* di 74 studi europei riporta un'incidenza fra il 17 e l'81% per le donne nel Nord Europa (Timmerman & Bajema, 1999). Analizzando la letteratura internazionale l'ERAC trova una percentuale del 25% di studentesse vittime (ERAC, 2020; Vladutiu et al., 2011). Bondestam e Lundqvist (2020) hanno condotto un'estesa *review* sull'argomento dalla quale è stato calcolato che i diversi lavori analizzati riportano stime che vanno dall'11 al 73% di esposizione alle molestie in ambito accademico per le donne, e dal 3 al 26% per gli uomini. Un'altra *review* calcola percentuali dall'1.8 al 34% (Fedina et al., 2018).

La Commissione Europea ha promosso una ricerca fra il 2009 e il 2011, con lo scopo di valutare attraverso l'utilizzo di un questionario anonimo, se le studentesse universitarie siano particolarmente a rischio per le molestie sessuali. Il questionario ha raccolto 22.000 risposte da cui è risultato che le molestie sessuali verbali e le *avances* sessuali indesiderate hanno interessato il 68.6% delle intervistate nel Regno Unito, il 68% in Germania, il 65.8% in Polonia, il 54.2% in Spagna e il 47% in Italia (Di Tullio, 2019).

In Italia, un'indagine tra 3.064 studentesse dell'Università di Bologna riporta tra le vittime di molestie, *stalking* e violenza sessuale nell'arco della vita rispettivamente il 21%, il 9.7% e il 6.3% di casi avvenuti in luoghi universitari (www.gendercrime.eu). Nonostante i limiti insiti nel rapporto citato e dallo stesso messi in luce, il dato non appare in contrasto con quanto rilevato dalla letteratura disponibile che nelle ricerche effettuate nei campus universitari riporta percentuali non del tutto dissimili e anche sensibilmente più elevate per le violenze sessuali (Bondestam & Lundqvist, 2018).

Nel 2012, in una grande Università del nord Italia (che ha scelto di rimanere anonima) la somministrazione di un questionario anonimo a docenti, ricercatori e studenti ha rivelato che una ragazza su tre era stata sollecitata a "essere carina" all'esame per ottenere un voto migliore e il 5% ha riportato allusioni di carattere sessuale in sede di esame; il 3% ha subito un ricatto sessuale da un docente. Il fenomeno era particolarmente ricorrente alla Facoltà di Medicina (Anastasia, 2019).

L'indagine ISTAT su "Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro" relativa agli anni 2015-2016 riporta che il 9.2% delle donne e il 5.2% degli uomini che hanno patito molestie sessuali le hanno subite a scuola o all'Università (De Fabritiis, 2019).

2. I motivi e i protagonisti

L'identificazione dei motivi e dei protagonisti di questa realtà è alquanto complessa per ragioni non solo metodologiche e legate alla privacy, ma culturali e di gestione del potere. Secondo l'*European Research Area and Innovation Committee* alla base del fenomeno vi sarebbero le relazioni di potere asimmetriche, le condizioni di lavoro precarie, una leadership poco informata in materia, tutti elementi che caratterizzerebbero il settore dell'istruzione superiore (ERAC, 2020).

L'indagine di Naezer et al. (2019) sulle molestie accademiche (non solo sessuali) individua fra i motivi che le favoriscono e non le contrastano:

- la struttura fortemente gerarchica, contrassegnata da accentuate disegualianze di potere, con ampia presenza di posizioni precarie e la possibilità da parte di chi ha maggior potere di facilitare o stroncare carriere;
- la cultura competitiva e individualistica del mondo accademico;
- la risposta inadeguata agli episodi;
- il silenzio delle vittime.

Con alcune analogie, per Johnson et al. (2018) i fattori facilitanti per le molestie sessuali sarebbero:

- la convinzione di un'ampia tolleranza per le molestie e l'effettiva mancanza di sanzioni nei confronti degli autori;
- l'ambiente dominato dalle figure maschili, soprattutto in posizioni di potere;
- la struttura gerarchica in cui il potere è concentrato in poche persone.

Secondo Johnson et al. (2018), dunque, responsabili del ricorrere delle molestie sessuali e di genere sarebbero i fattori legati all'organizzazione, piuttosto di quelli individuali, e più l'ambiente lavorativo è connotato da una dominanza maschile più questi proliferano. Questi Autori parlano di una vera e propria "sottocultura" maschilista che allignerebbe soprattutto nelle Facoltà scientifiche, in quelle di Ingegneria e ancor più a Medicina. Si creerebbe inoltre un circolo vizioso, nel senso che maggiore è la sensazione che l'ambiente tolleri i comportamenti di tal fatta e maggiore è il loro ricorrere (Johnson et al., 2018).

A monte delle violenze (non solo sessuali) contro le donne nelle Università, secondo Valls et al. (2017), ci sarebbero una struttura di potere che vede gli uomini al vertice, l'ostilità nei confronti delle vittime, una abituale tolleranza per queste violenze, la presenza di stereotipi sessisti. La disparità di potere è comunque fra i motivi più citati da tutti gli Autori. Le persone offese sono in larga maggioranza le donne, ma vi si trovano anche in maniera rilevante appartenenti a gruppi vulnerabili e marginalizzati o a minoranze chiamate "intersezionali" (Crenshaw, 1991), cioè persone in cui le condizioni di marginalità si sommano, come potrebbero essere le donne non bianche, immigrate e con contratto a termine di breve durata. In queste minoranze si trovano persone gay, lesbiche, tran-

sgender e queer (LGBT+); un'altra categoria vulnerabile è quella delle persone portatrici di disabilità (Cantalupo, 2018; Cantor et al., 2015; Cortina et al., 1998; Johnson et al., 2018; Harris & Linder, 2017; Mellins et al., 2017; Naezer et al., 2019; Roskin-Fraze, 2020).

Tra coloro che sono a rischio si citano anche studentesse e studenti stranieri, che fra l'altro potrebbero trovarsi privi di una rete sociale e familiare di appoggio (Bonistall Postel, 2017; Ridde et al., 2019). Per questo sembra rilevante citare una ricerca svolta all'Università di Trieste e che riporta la testimonianza di una studentessa straniera, in Italia per l'Erasmus, vittima di molestie che, oltre a trovarsi confusa e insicura, si chiedeva se tali comportamenti fossero normali in un'Università italiana (Anastasia, 2019).

Questa ricerca, promossa nel 2017 dal "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" dell'Università di Trieste, ha impiegato una metodologia di tipo qualitativo esplorativo con un'intervista semi-strutturata rivolta a studentesse e studenti, personale tecnico e amministrativo, docenti, per un totale di 17 persone, con garanzia di anonimato. Le persone intervistate hanno riportato "molestie di genere", "attenzioni sessuali indesiderate" e vere e proprie "aggressioni sessuali". La maggior parte delle esperienze di molestie è stata riferita da studentesse, neolaureate o dottorande, e, in un caso, da uno studente. I molestatori erano altri studenti, docenti e anche dipendenti tecnico-amministrativi (Anastasia, 2019).

Tutti gli Autori concordano sul fatto che responsabili di queste molestie siano soprattutto uomini; vi sono poi ricerche in cui si trovano considerevoli percentuali di vittime di genere maschile. In un'indagine condotta negli Stati Uniti, per esempio, il 9.10% delle vittime di "attenzioni sessuali indesiderate" in accademia era composta da uomini a fronte del 19.3% di persone offese donne (Vargas et al., 2020), quindi con una differenza forse inferiore alle attese, e in altre si riportano percentuali dal 4.8 al 31% di studenti maschi come persone offese (Sivertsen et al., 2019). Naturalmente il fatto che vi siano maschi vittime non comporta necessariamente che gli autori siano donne, e viceversa. Infatti, anche se nell'ultimo decennio lo studio del tema è stato caratterizzato dall'affacciarsi di nuove prospettive di ricerca e dall'emergere di nuovi concetti come le molestie sessuali online, il riferimento alle minoranze e all'intersezionalità, non va però trascurato il fatto che le ricerche disponibili si riferiscono prevalentemente al tema della molestie sessuali in rapporto a donne eterosessuali e uomini eterosessuali.

Come s'è detto, le persone offese possono essere colleghe e colleghi, studentesse e studenti, dottorande e dottorandi ma anche membri dello staff. Benché si trovino soprattutto autori in posizioni di potere, è descritta anche una forma di molestia *contrapower* nei confronti delle donne gerarchicamente superiori o nei confronti dei professori (Bondestam & Lundqvist, 2020; De Souza, 2011; Johnson et al., 2018; Naezer et al., 2019). Vi sono pure molestie per così dire orizzontali, vale a dire fra professori dello stesso livello o fra studenti (Johnson et al., 2018).

3. Le conseguenze

L'esposizione alle molestie sessuali in ambiente accademico non fa eccezione rispetto alle conseguenze degli abusi sessuali in generale: depressione, ansia, attacchi di panico, perdita di autostima, sintomi post-traumatici, incremento nell'uso di alcool, droghe o psicofarmaci, e naturalmente ricadute sul lavoro universitario (Anastasia, 2019; ERAC, 2020; Bondestam & Lundqvist, 2020; Johnson et al., 2018; Marin-Spiotta, 2017; Martin-Storey & August, 2016; Naezer et al., 2019; Phipps & Smith, 2012; Richman et al., 1999; Roosmalen & McDaniel, 1999; Sivertsen et al., 2019; Stepakoff, 1998; Vargas et al., 2020). Tra le altre possibili conseguenze si riconoscono anche sintomi fisici quali emicranie ricorrenti, problemi del sonno, disturbi gastrici, dolori muscolari, difficoltà respiratorie (Anastasia, 2019; Johnson et al., 2018).

Nello specifico, la violenza contro le donne conduce le persone offese a conseguire peggiori risultati scientifici (Fairchild et al., 2018; Mengo & Black, 2015), ad abbandonare gli studi e/o interrompere la carriera accademica (Anastasia, 2019; Chu, 2017; Johnson et al., 2018; Roskin-Fraze, 2020).

Gli studi evidenziano la presenza di conseguenze anche nei colleghi e in coloro che sono testimoni di queste forme di violenze: i risultati empirici suggeriscono che il fenomeno ha un elevato costo non solo per chi ne è vittima ma altresì per gli ambienti di lavoro e per la società nel suo complesso, per esempio in termini di benessere organizzativo, di perdita di produttività, privazione di credibilità per l'istituzione e danni alla ricerca (Bondestam & Lundqvist, 2020; Henning et al., 2017; Naezer et al., 2019).

In una ricerca che ha riguardato un campione di studentesse di Medicina si è trovato che il 55.9% aveva perso interesse negli studi e il 28.8% aveva preso in considerazione l'ipotesi di abbandonarli del tutto (Margittai et al., 1996).

Evidentemente l'abbandono dell'attività accademica da parte delle vittime comporta uno spreco di talenti e un depauperamento delle risorse intellettuali: "È pienamente riconosciuto che la prevenzione delle molestie è una questione sia etica che economica. I luoghi di lavoro, in cui le molestie non sono gestite, tendono ad avere una diminuzione della produttività, una mancanza di efficienza, un crescente assenteismo con un impatto molto sensibile sulle prestazioni del personale, con il risultato di un'immagine molto povera dell'istituzione" (Sangianantoni et al., 2019).

In ultimo si citano gli ingenti costi economici che possono esserci per le istituzioni accademiche, compresi i risarcimenti che in alcune Università statunitensi hanno raggiunto le decine di milioni di dollari nel corso degli anni (Karami et al., 2020). Famoso, negli Stati Uniti, il caso *Alexander v. Yale*, in cui venne stabilito un principio di responsabilità legale per le Università laddove vi si verificassero gravi molestie sessuali (Olivarius, 2019).

Si ritiene rilevante enfatizzare che le molestie sessuali

sono un problema non solo per le persone offese “dirette”, ma anche per l’istituzione accademica (Rubbia, 2019).

4. La cultura del silenzio

Si è detto che non vi è una definizione univoca del fenomeno e che questo crea difficoltà nel valutarne l’ampiezza. Un’altra difficoltà, in analogia a quanto accade per la violenza di genere, è che in molti casi gli episodi non vengono denunciati (Clodfelter, et al., 2010; Ilies et al., 2003; McDonald, 2012). È stato scritto che il tema è un *taboo* nelle Università (ERAC, 2020) e si è parlato di una “cultura del silenzio” (Bondestam & Lundqvist, 2020) che coinvolge gli autori, e questo è comprensibile, le persone offese e i *bystander*, cioè coloro che sono spettatori delle condotte senza necessariamente esserne vittime. Qualche volta le allusioni o le richieste sessuali sono ambigue, talora le molestie neppure sono riconosciute come tali (Anastasia, 2019), altre volte è la disparità di ruolo tra le parti a paralizzare la persona offesa nel rivelare (Naezer et al., 2019; Valls, 2016). Le figure accademiche di particolare prestigio e ai vertici delle istituzioni vengono difficilmente denunciate (Johnson et al., 2018).

Non è infrequente che le denunce diano luogo a ritorsioni, sicché un altro motivo per non proporle è la paura, e questa è anche una ragione per la quale i *bystander* tacciono (Naezer et al., 2019).

Il ruolo dei *bystander*, trascurato pressochè integralmente dalle ricerche sul fenomeno, potrebbe invece rivelarsi di grande importanza. È infatti noto come in altri contesti e rispetto a differenti fenomeni quali quello del bullismo o del mobbing sia già stata sottolineata la necessità di un loro maggiore coinvolgimento. I *bystander* possono essere più o meno attivi nel promuovere l’intolleranza verso le molestie sessuali, e la loro capacità di identificare le condotte di molestie, il loro atteggiamento verso questi comportamenti in generale e quando ne sono spettatori, sono fondamentali nella prevenzione delle molestie sessuali e nell’indirizzare le vittime alla segnalazione. Anche la EEOC ha auspicato che gli interventi relativi alle molestie sessuali comprendano espressamente il riferimento a tale categoria di persone (<https://www.eeoc.gov/sexual-harassment>).

Così come in altri ambiti, per esempio in quello dello spettacolo da dove è nato il più famoso *#MeToo*, talora le persone offese possono ritenere di avere effettuato una libera scelta o di avere ottenuto un qualche vantaggio, benchè in condizioni di asimmetria di potere. Questa reazione però, osserva Olivarius (2019), può essere spiegata dal fatto che probabilmente è psicologicamente più tranquillizzante dirsi “Ho fatto una cosa sbagliata” piuttosto che pensare “Sono stata una persona che è stata offesa”.

Un ulteriore aspetto che merita attenzione è che non di rado coloro che si dichiarano vittime di molestie o di violenza non sono credute, sono etichettate come “isteriche” e percepite come coloro che creano problemi e procurano guai; sono umiliate, ostracizzate, isolate, finiscono

per incolpare se stesse per aver creato una situazione imbarazzante, sono danneggiate nella carriera, ricevono risposte minimizzanti o deneganti del tipo “Qui queste cose non succedono” (Gross et al., 2006; Johnson et al., 2018; Perini, 2019b; Valls et al., 2016). Talora sono loro a sentirsi responsabili per quello che si è verificato, sentirsi anche in colpa o magari a preoccuparsi per i riverberi che la loro rivelazione può avere sull’aggressore, la sua immagine, la sua carriera (Anastasia, 2019).

Le molestie sono difficili da provare – come di nuovo accade anche nei casi di violenza sessuale – in cui vi è la parola di una persona contro quella di un’altra persona, spesso potente e rispettata. Si stima che fra il 5% e il 30% dei casi sia oggetto di denuncia e meno dell’1% dia luogo a procedimenti giudiziari (McDonald, 2012). Vi sarebbero addirittura stati casi in cui le persone offese sono state obbligate a firmare accordi in cui si impegnavano a non rivelare alcunchè (Naezer et al., 2019). Si riferisce persino di critiche, riferimenti sessisti, maldicenze nei confronti di chi si impegna nella ricerca in questo campo o nell’aiuto alle vittime, al punto che è stata coniata l’espressione *second order of sexual harassment* (Puigvert et al., 2019; Vidu et al., 2017).

Diversi studi hanno esplorato questi aspetti con particolare riferimento alle percentuali di denuncia. Cantalupo (2012) definisce *deliberata indifferenza* la risposta delle istituzioni accademiche alla vittimizzazione e cita fra le risposte istituzionali il non prendere alcun provvedimento, l’esortare le vittime a non farne parola con nessuno, Polizia compresa, l’attendere così a lungo prima di intervenire che la persona offesa finisce per non avere alcun aiuto.

In una ricerca britannica si trova che la percentuale di non denunce nel mondo universitario è del 10% persino per le “gravi aggressioni sessuali” (Phipps & Smith, 2012). Anche la ricerca sulle molestie sessuali condotta dall’Università di Trieste mostra che in generale le persone offese non denunciano gli episodi subiti (Anastasia, 2019).

Una ricerca svolta nel 2012 in una grande Università del nord Italia (volutamente rimasta anonima), ha trovato che il 30% delle vittime afferma di aver vissuto in solitudine l’esperienza e di non averla condivisa con nessun altro/a, il 70% si confida con persone amiche e/o familiari, una parte minoritaria parla con le colleghe e i colleghi e in poche si rivolgono ad una persona in un ruolo professionale superiore oppure a docenti (Torelli, 2019).

Secondo alcuni, le risposte istituzionali sarebbero inadeguate (Bull & Rye, 2018). Una ricerca sulle molestie nelle Università olandesi riporta che nel campione preso in considerazione il 60% delle persone intervistate ha dichiarato di non aver avuto alcun aiuto dall’istituzione accademica dopo le molestie, il 29% di aver ricevuto supporto ma non una soluzione soddisfacente, e solo il 3% di avere avuto un aiuto adeguato (Naezer et al., 2019).

5. Che fare? Le molestie nell'ambito del lavoro e nel quadro internazionale

Le molestie sessuali nell'ambiente accademico stanno in rapporto di genere a specie con le molestie sessuali in ogni ambiente, e al proposito va ricordata la "Risoluzione sulla lotta alle molestie e agli abusi sessuali" approvata dal Parlamento europeo il 26 ottobre 2017. Il Parlamento europeo sostiene che per combattere gli abusi servono campagne di sensibilizzazione, misure che spingano a denunciare il fatto, invita ad introdurre corsi di formazione obbligatori per tutto il personale nonché a migliorare le procedure e il sostegno per le vittime.

Stesso discorso di rapporto fra genere e specie concerne le molestie sessuali e quelle di ogni tipo sul lavoro, talché le considerazioni e i provvedimenti presi in ambito lavoristico per queste possono essere di interesse e offrire suggerimenti, tanto più che la definizione di molestie sessuali viene introdotta nella contrattazione collettiva italiana dal contratto nazionale dei metalmeccanici nel 1990.

Ai sensi dell'art.2, c.3 D.Lgs. 215/2003 e D.Lgs. 216/2003, nonché dell'art.26, c.1 Codice Pari Opportunità le molestie sul luogo di lavoro sono i "comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo", e la formulazione è pressoché identica per le molestie sessuali salvo che in questo caso si tratta di comportamenti "a connotazione sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale". Il Codice prevede, fra l'altro, che le lavoratrici o i lavoratori che ritengano di avere subito una discriminazione o di essere stati vittime di molestie possano rivolgersi alle Consigliere di Parità per ricevere consulenza e assistenza gratuita.

Ancora per l'Italia, la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) ha introdotto specifiche tutele in materia di molestie sessuali sul luogo di lavoro, tese in particolare ad incoraggiare la denuncia da parte di chi tema ripercussioni negative e rappresaglie in caso la presenti.

Recente e di particolare interesse per l'introduzione di misure tese a prevenire ed eliminare i fenomeni di violenza nel mondo del lavoro è la Convenzione n. 190 *Ending violence and harassment in the world of work* approvata in occasione del centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), varata il 21 giugno 2019, dopo una serie di consultazioni che hanno interessato 101 Paesi. La Convenzione è stata ratificata dal Parlamento italiano con L. n.4/2021i del 12 gennaio 2021

Ai sensi dell'art.1, la Convenzione definisce "la violenza e la molestia" come "un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano causare un danno fisico, psicologico, sessuale od economico, e include la violenza o molestia di genere". Definisce poi la "violenza e la molestia di genere" in termini di "violenza o molestia nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o

che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali". Di tale Convenzione si segnala la "visione allargata" secondo cui si fa obbligo di applicare la normativa antidiscriminatoria non solo nei confronti delle donne ma più ampiamente nei confronti dei soggetti appartenenti a gruppi vulnerabili.

Si fa altresì obbligo agli Stati di predisporre misure intese a garantire assistenza alle persone offese, prevedere apparati sanzionatori e di monitoraggio sull'effettivo rispetto delle misure adottate, nonché poteri di ispezione in capo a soggetti istituzionali. All'art.10 si dichiara l'obbligo di istituire meccanismi di controllo sull'applicazione delle leggi che vietano la violenza e le molestie sul lavoro, di assicurare il diritto di accedere a strumenti di ricorso e risarcimento, e si esemplificano poi le procedure che permettono la denuncia, l'introduzione di sanzioni, il supporto legale ma anche medico, sociale e amministrativo nei confronti della persona offesa e di chi sporga denuncia (Scarponi, 2021).

A livello europeo è da ricordare l'Accordo-quadro del 26 aprile 2007 dedicato alla prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro, che già esortava le imprese alla "tolleranza zero" nei confronti di tali fenomeni.

In Francia, già nel 2002 è stato creato un gruppo, CLASCHES, che si è occupato di lanciare una campagna di stampa contro le molestie sessuali in Università e, anni dopo, ha elaborato una guida e lanciato un sito web per le vittime. A questa iniziativa ne sono seguite altre, non solo a livello spontaneistico ma anche istituzionale, in particolare per diffondere corsi di formazione sul tema nelle Università, e per sviluppare la ricerca e il monitoraggio per i quali sono stati stanziati fondi da parte del Ministero francese per l'istruzione superiore (Guillopé & Cromer, 2019).

In Italia le disposizioni del d.lgs. n. 81/2008 "Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" sono applicabili non solo alla violenza ma anche alle molestie, psicologiche e sessuali (Scarponi, 2021). Come chiarito dalla Cassazione (Cass. Pen. 14.9.2017 n. 41976), il Testo Unico ricomprende tutti coloro che si trovino nei luoghi di lavoro, studenti compresi.

Sempre a livello nazionale si menzionano i "Comitati Unici di Garanzia" con funzioni di prevenzione e di assistenza alle vittime, spesso affiancati da altre figure esterne all'azienda o alla pubblica amministrazione, quali le Consigliere e i Consiglieri di fiducia. Nel settore privato, gli accordi sindacali interconfederali prevedono in chiave di prevenzione anche attività di sensibilizzazione e formazione nei confronti dei dirigenti.

In armonia con la Convenzione OIL, relativamente al quadro normativo nazionale è da sottolineare l'estensione della tutela antidiscriminatoria nel caso di ritorsioni da parte del datore di lavoro, il timore delle quali spesso frena la denuncia degli atti di molestia subita, particolarmente in caso di molestie sessuali. La tutela si effettua attraverso la nullità dei provvedimenti negativi adottati dal datore di lavoro come conseguenza della denuncia della molestia

o, in caso di molestie sessuali, del rifiuto della molestia stessa (Scarponi, 2021).

Per quanto concerne il focus di questo articolo (e.g., le molestie in ambito accademico), si sottolinea che, di nuovo in armonia con la Convenzione OIL, il giudice, se richiesto, accertata la molestia può stabilire il risarcimento del danno non patrimoniale non solo nei confronti del dipendente autore del comportamento lesivo, ma anche del datore di lavoro che non sia intervenuto nonostante la segnalazione della vittima, e ciò è accaduto appunto nei confronti di una Pubblica Amministrazione (Cass. 22.3.2018 n. 7097). Questo per ciò che concerne la disciplina lavorativa. Ovvio poi la possibilità del ricorso alla normativa penale. A differenza di quel che concerne altri Paesi europei (Perini, 2019a) nel Codice Penale italiano non esiste la fattispecie autonoma della “molestia sessuale”, ciò non di meno nei casi di cui qui ci occupiamo potranno venire in questione giustappunto il reato di molestie (art. 660 C.P.), quelli di violenza privata (art. 610 C.P.) e di atti persecutori (art. 612-bis C.P.). Circa il reato di maltrattamenti in famiglia (art. 572 C.P.) la Corte di Cassazione ha stabilito che “L’art. 572 del vigente codice ha ampliato la categoria delle persone che possono essere vittima di maltrattamenti, aggiungendo nella previsione normativa ogni persona sottoposta all’autorità dell’agente, ovvero al medesimo affidata per ragioni d’istruzione, educazione, ecc. [...] In definitiva, gli atti vessatori, che possono essere costituiti anche da molestie o abusi sessuali” (Cass. pen., sez. III, 5 giugno 2008, n. 27469).

Potrà infine ricorrere, nei casi più gravi, il reato di violenza sessuale. A tale proposito la Suprema Corte ha affermato che: “Erroneamente sono ritenute integrare solo il reato di ingiuria, anziché quello di violenza sessuale, le molestie ‘*avances*’ poste in essere sul luogo di lavoro dall’imputato nei confronti di una collega, concretantesi in discorsi ed espressioni volgari, nello sfioramento del corpo della donna, nell’esibizione di fotografie oscene, trattandosi di comportamenti violativi non soltanto dell’onore e del decoro della vittima, ma anche della sua fisica sfera sessuale. Ciò tenuto conto che l’ipotesi di violenza sessuale, nella sua configurazione attenuata di cui all’ultimo comma dell’art. 609-bis c.p., non richiede una particolare intrusività dell’azione, né il contatto con parti intime o spiccatamente erogene della vittima, essendo sufficienti anche un tocco o uno sfregamento sul corpo della vittima o abbracci, accompagnati da evidente concupiscenza, che, per le modalità con cui siano portati, sorprendano la sfera di vigilanza e di libera determinazione della vittima medesima” (Cass. pen., sez. V, 17 maggio 2006, n. 23723).

A conclusione di una disamina giuridica, anche comparatistica, peraltro, Perini scrive: “Pare essere chiaro che le condotte di molestia sessuale sono altro dalla violenza sessuale e, nelle loro sfaccettature, sembrano semmai cogliere il profilo dell’altrui sentimento di riservatezza e discrezione sessuale, più che quello della libera disponibilità del proprio corpo. Alla luce di quanto sin qui osservato, sembra dunque opportuna l’introduzione all’interno del

nostro ordinamento di un reato di molestie sessuali. Tale incriminazione risponderebbe anche efficacemente alle numerose sollecitazioni provenienti dall’Unione Europea, la quale più volte ha auspicato un intervento concreto per circoscrivere e reprimere le molestie sessuali. Non è un caso, del resto, che in alcune recenti ricodificazioni europee sia stato specificamente previsto il reato di molestie sessuali. [...] Affrontare il problema delle molestie sessuali nei luoghi di studio e lavoro è assolutamente necessario non solo in termini di tutela, ma anche – e soprattutto – in termini di prevenzione. E non solo per questioni di giustizia nei confronti delle vittime, ma anche per gli ingenti costi che le organizzazioni di lavoro devono sopportare a causa degli episodi di molestie: la minore produttività non solo della vittima, ma anche dei colleghi che si trovano a dover lavorare o studiare in ambienti inquinati, i danni di immagine quando il problema diventa di dominio pubblico e i risarcimenti nei confronti delle persone offese” (Perini, 2019a, p. 90).

6. Che fare? Le proposte della ricerca

Venendo più specificamente al nostro tema delle molestie sessuali in accademia e alle ricerche, a livello europeo è stata effettuata un’indagine attraverso un questionario inviato agli Stati membri per valutare il livello di conoscenza del fenomeno, l’esistenza di statistiche al riguardo, la presenza di normative ad hoc, le azioni intraprese, l’esistenza o meno di organismi di prevenzione e tutela delle persone offese, l’esistenza o meno di politiche e/o di misure concrete per combatterlo, la disponibilità di fondi per analizzarlo e contrastarlo. A conclusione dell’indagine è stato denunciato il fatto che, pur in una situazione di ampia diversità fra i Paesi, nessuno di essi si è impegnato abbastanza per combattere la violenza di genere nel campo dell’istruzione superiore, e che anzi il livello di conoscenza del problema delle molestie sessuali in Università è “gravemente” arretrato. Lo studio ha carattere esplorativo ed è ancora in una fase preliminare nella quale, a parte una ricognizione di carattere generale in ambito europeo, è stato dedicato apposito spazio alla situazione delle studentesse e degli studenti internazionali che sono stati segnalati tra le vittime di molestie alle quali attualmente non viene dedicata alcuna attenzione (ERAC, 2020).

Lo *European Research Area and Innovation Committee* propone fra le raccomandazioni:

- raggiungere la consapevolezza che la violenza di genere nell’ambito accademico è inaccettabile;
- dedicare a questo problema quantomeno lo stesso livello di attenzione e lo stesso ammontare di risorse che si riservano ad altri comportamenti censurabili;
- esigere che gli istituti di ricerca e le Università riferiscano annualmente circa le loro attività e le misure intraprese per eliminare questa forma di violenza;
- includere le misure intraprese in questo ambito fra i criteri per valutare gli istituti di ricerca e le Università;

- controllare che gli istituti di ricerca e le Università impongano sanzioni per gli autori (ERAC, 2020).

La prima delle misure da prendere per contrastare il fenomeno è considerata la rottura della barriera del silenzio da parte delle persone offese, dei *bystander*, delle istituzioni.

Si auspica un atteggiamento “reattivo” nei confronti delle molestie, ma anche uno “proattivo” che intervenga sulla cultura degli istituti accademici, in particolare:

- con il creare un ambiente più inclusivo e rispettoso;
- con il diluire la struttura di potere e quella gerarchica;
- con il ridurre l’isolamento di persone offese e “spettatori”, anche creando sistemi che consentano la rivelazione confidenziale degli episodi;
- con la creazione di strutture di aiuto per le persone offese;
- con il promuovere la trasparenza e la responsabilizzazione;
- con l’implementare sistemi per il contrasto (Johnson et al., 2018).

Johnson et al. (2018) caldeggiavano l’aumento fino al 30% di *critical masses* di donne ad ogni livello accademico, una sorta di “quote rosa” – soluzione che comunque non reputano sufficiente –, e la valutazione dei valori improntati al rispetto di genere al momento dell’assunzione di nuovo personale.

Si lamenta in particolare la relativa scarsità di conoscenze in materia e la quasi totale assenza di informazione e di formazione per chi deve o potrebbe intervenire (*bystander* compresi), e si auspica l’introduzione di corsi appositi, magari promossi dai Ministeri competenti (Coker et al., 2011; Coker et al., 2015; Naezer et al., 2019).

Bondestam e Lundqvist (2020) affermano che in un’ottica preventiva occorrerebbe porre attenzione agli autori e al loro punto di vista – forse meglio sarebbe dire alle loro tecniche di neutralizzazione –, cosa che invece non viene fatta. Nella loro ampia *review* internazionale in materia, questi Autori osservano come non siano rinvenibili studi solo incentrati sugli autori, e pochissimi articoli si limitano a riportarne i dati socio biografici a favore del titolo, del ruolo o della posizione occupata. Un’analisi mirata sugli autori di queste forme offensive di comportamento sarebbe invece necessaria non solo ai fini di una comprensione integrata del problema, delle dinamiche psicologiche e relazionali che lo caratterizzano ma soprattutto ai fini preventivi e di intervento organizzativo e istituzionale.

Uno studio svolto da Roskin-Frazer (2020) su 80 istituti di istruzione superiore di Australia, Canada, Gran Bretagna e Stati Uniti, rivolto soprattutto alla vittimizzazione delle frange emarginate, individua fra i fattori su cui occorre intervenire per impedire il fenomeno e per porre rimedio alle sue conseguenze il fornire una “competenza culturale” allo staff accademico. Inoltre, secondo l’Autrice della ricerca, bisognerebbe tenere separata la possibilità di

rivolgersi alle autorità accademiche da quella di adire alla Polizia che talora è vista con scarsa fiducia soprattutto da parte degli appartenenti alle minoranze marginali. In ogni caso, delle 80 istituzioni analizzate, il 28.75% non aveva alcuna politica di contrasto del fenomeno e solo l’8.75% aveva persone con una specifica preparazione per intervenire.

Il CALLISTO (*Confidential Online Reporting Systems*), nato nel 2015 presso l’Università della California, è un sistema che offre l’opportunità di informare le autorità accademiche sull’esistenza di un comportamento di molestia sessuale attraverso segnalazioni online. In due anni di attività, il sistema ha rivelato che il 15% di vere e proprie aggressioni sessuali era stato perpetrato dal medesimo autore (Johnson et al., 2018) e in effetti si riferiscono casi di autori “seriali” che portano avanti indisturbati le loro condotte per periodi di tempo anche lunghi (Cantalupo & Kidder, 2017). Casi come questi non devono essere poi così rari se gli autori si sono meritati un nome apposito: *predatory professors* (Olivarius, 2019).

Un altro suggerimento è quello della creazione di uffici di difensori civici (*ombuds*) costituiti da persone che non fanno parte del personale accademico e che possano garantire discrezione e confidenzialità a coloro che vi si rivolgono (Johnson et al., 2018). In senso analogo è la proposta che è stata fatta in Italia circa il coinvolgimento di una Consigliera di Fiducia (Sangianantoni et al., 2019) che rimane una iniziativa limitata a pochi Atenei. La proposta di introdurre tali figure deriva dall’opportunità di prevedere la presenza di persone estranee all’istituzione accademica che possano offrire maggiori garanzie di imparzialità e facilitare le vittime che intendano fare una segnalazione per molestie sessuali, mobbing o altre condotte discriminatorie.

Da parte dei diversi Autori si indicano una serie di misure di crescente severità nei confronti dei perpetratori, dalle lettere di ammonizione, all’impegno di seguire un corso di formazione, alle restrizioni nelle attività di insegnamento, alla riduzione temporanea dello stipendio, fino alle dimissioni forzate (Johnson et al., 2018).

Si lamenta la carenza in materia di prevenzione secondaria di assistenza alle persone offese e di quella terziaria rivolta alla rieducazione degli autori, quest’ultima anzi praticamente inesistente (Bondestam & Lundqvist, 2020; Naezer et al., 2019).

La *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, meglio nota come Convenzione di Istanbul, adottata nel 2011 e la nuova *International Labour Organisation Convention* del 2019 affrontano il problema della violenza di genere attribuendo precise responsabilità ai Governi e ai datori di lavoro in rapporto alla necessità di contrastarla, ciò nonostante attualmente solo pochissime Università in Europa considerano il fenomeno tra le loro *policies* e prevedono regolamenti ad hoc, e questo vale anche per le Università italiane a parte qualche caso più unico che raro (ERAC, 2020).

Fra queste eccezioni nostrane vi sono le iniziative del

Comitato Unico di Garanzia di alcune Università Italiane. Fra queste si cita l'Università di Trieste perché rappresenta l'Ateneo più attivo in tale ambito avendo promosso una serie di attività per sviluppare la consapevolezza sul tema delle molestie sessuali. In questa Università è stato presentato il "Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università di Trieste a tutela della dignità della persona". Circa i passi da intraprendere sono stati individuati in questa sede: l'analisi dei dati e l'effettuazione di ricerche; l'esplicita "dichiarazione di intenti" con l'impegno concreto ad opporsi alle molestie da parte dei responsabili accademici; un percorso facilmente accessibile all'interno dell'organizzazione per chi volesse denunciare; l'informazione e la formazione di tutto il personale; la sensibilizzazione dei "testimoni"; il sostegno psico-sociale alle persone offese (Romito & Folla, 2019). Altre Università italiane come quella di Torino sono particolarmente sensibili al problema; questo lo si evince dalla completezza con cui nel Codice di comportamento dell'Ateneo di Torino (2016) è specificatamente dettagliata, all'ex. art 3, la definizione di cosa si intende per molestie sessuali e morali e atti discriminatori, recependo quanto era stato approvato nel 2001 e poi nel 2005 dal Senato Accademico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti. All'Università di Padova è stato stilato un codice contro le molestie sessuali e psicologiche fin dal 2004 (Perini, 2019b), in anticipo rispetto alla maggior parte degli altri Atenei italiani.

Al termine di un simposio internazionale tenutosi a Pisa nel settembre del 2018 è stata varata la *Pisa Declaration on Sexual Harassment in Higher Education and Research* che fra le altre raccomandazioni riporta quelle di addivenire ad una definizione comune del fenomeno, di fornire alle vittime la possibilità di riportare i casi immediatamente e, se del caso, in maniera anonima, in modo che siano tenute al sicuro e protette di mettere gli autori di fronte alle loro responsabilità relativamente ai danni procurati alle vittime, alle Università o centri di ricerca e alla scienza in generale, e di elaborare una serie di misure che vadano da quelle economiche o disciplinari al licenziamento. Per le Università si auspica il varo di codici di condotta, la creazione di luoghi dedicati in cui le vittime possano riportare gli episodi e più in generale si afferma la responsabilità per le istituzioni di predisporre un ambiente sicuro, responsabile e rispettoso (Avveduto et al., 2019).

Fra le raccomandazioni vi è naturalmente quella di implementare la ricerca, attraverso indagini qualitative, quantitative, miste o integrate (Puigvert et al., 2019), con l'utilizzo di metodi di intervista e questionari specifici, fra i quali sembra interessante ricordare il *Sexual Experiences Questionnaire* (Johnson et al., 2018; Vargas et al., 2020). In tempi più recenti si è fatto ricorso anche alla diffusione in rete di spazi dedicati per rispondere a domande relative all'eventuale esperienza di vittimizzazione (Karami et al., 2020).

Questi sono solo alcuni esempi di come il mondo ac-

ademico, nonostante le sue tante criticità e contraddizioni, non si sottragga all'importanza di lavorare per rendere il contesto di studio e della ricerca, e della formazione, quello «spazio dedicato» alla libertà di pensiero e al rispetto assoluto delle differenze individuali. È ovviamente necessario continuare a lavorare in questa direzione affinché questi esempi diventino uno stato di fatto delle Università italiane, europee e del mondo.

In conclusione, sembra infatti esistere una concordanza di vedute sul fatto che iniziative per informare e sensibilizzare, e iniziative rivolte all'assistenza alle persone offese siano tra i suggerimenti riconosciuti come più efficaci e diretti, in quanto sostenuti dalla ricerca.

Riferimenti bibliografici

- Anastasia, F. (2019). Le molestie sessuali nelle voci delle vittime. Una ricerca qualitativa. In P. Romito (Ed.), *Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell'Università di Trieste* (pp. 101-141). Trieste: EUT.
- Australian Human Right Commission (2017). Violence against women in Australia, <https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/AHRC20170120-violence-against-women-submission.pdf>.
- Avveduto, S., Badaloni, S., Hermann, C., Martinelli L., Rubbia, G., & Zoppè, M. (2019) (Eds.). *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations*. Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- Belknap, J. & Erez, E. (2007). Violence Against Women on College Campuses: Rape, Intimate Partner Abuse, and Sexual Harassment. In B. S. Fisher & J. J. Sloan III (Eds.), *Campus Crime: Legal, Social and Policy Perspectives* (pp. 211-235). Springfield, IL: Charles C. Thomas Ltd.
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10, 397-419. DOI: <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Bonistall Postel, E. J. (2017). Violence against international students: a critical gap in the literature. *Trauma Violence & Abuse*, 21, 71-82. DOI: <https://doi.org/10.1177/1524838017742385>
- Bull, A. & Rye, R. (2018). *Silencing Students: Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education*. The 1752 Group/University of Portsmouth. UK: Portsmouth.
- Brown, M. L., Booth, J. M., Messing, J. T., & Thaller, J. (2016). Experiences of Online Harassment Among Emerging Adults: Emotional Reactions and the Mediating Role of Fear. *Journal of Interpersonal Violence*, 31, 3174-3195. DOI: [10.1177/0886260515584344](https://doi.org/10.1177/0886260515584344).
- Cantalupo, N. C. (2012). "Decriminalizing" campus response to sexual assault. *Journal of College and University Law*, 38, 483-526.
- Cantalupo, N. (2018). And Even More of Us Are Brave: Intersectionality & Sexual Harassment of Women Students of Color. *Harvard Journal of Law and Gender*, 42, 1-81.
- Cantalupo, N. C. & Kidder, W. C. (2017). A systematic look at a serial problem: Sexual harassment of students by university faculty (SSRN Scholarly Paper No. ID 2971447). Rochester, NY: Social Science Research Network.
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Townsend, R., Lee, H.,

- Bruce, C., & Thomas, G. (2015). *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. Available at https://www.aau.edu/sites/default/files/%40%20Files/Climate%20Survey/AAU_Campus_Climate_Survey_12_14_15.pdf
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Harps, S., Townsend, R., Thomas, G., Lee, H., Kranz, V., Herbison, R., & Madden, K. (2019) *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Misconduct*. Available at https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/FULL_2019_Campus_Climate_Survey.pdf
- Carr, P. L., Ash, S. A., Friedman, R. H., & Szalacha, L. (2000). Faculty perceptions of gender discrimination and sexual harassment in academic medicine. *Annals of internal medicine*, 6, 889-896.
- Chu, A. (2017). *I Dropped Out of College Because I Couldn't Bear to See My Rapist on Campus*. Available at https://www.vice.com/en_us/article/qvzpd/i-dropped-out-of-college-because-i-couldnt-bear-to-see-my-rapist-on-campus
- Clodfelter, T., Turner, M., Hartman, J., & Kuhns, J. (2010). Sexual harassment victimization during emerging adulthood. *Crime & Delinquency*, 56, 455-481.
- Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., & Williams, C. M. (2011). Evaluation of Green Dot: An Active Bystander Intervention to Reduce Sexual Violence on College Campuses. *Violence Against Women*, 17, 777-796.
- Coker, A. L., Fisher, B. S., Bush, H. M., Swan, S. C., Williams, C. M., Clear, E. R., & DeGue, S. (2015). Evaluation of the Green Dot Bystander Intervention to Reduce Interpersonal Violence among College Students Across Three Campuses. *Violence Against Women*, 21, 1507-1527.
- Cortina, L. M., Swan, S., Fitzgerald, L. F., & Waldo, C. (1998). Sexual harassment and assault - chilling the climate for women in academia. *Psychology of Women Quarterly*, 22, 419-441.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43, 1241-1299.
- De Fabritiis, C. (2019). Sexual harassment in academic world: lack of awareness and deficiency in data collection. In S. Avveduto, S. Badaloni, C. Hermann, L. Martinelli, G. Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 97-106). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- De Souza, E. (2011). Frequency rates and correlates of contrapower harassment in higher education. *Journal of Interpersonal Violence*, 26, 158-188.
- Di Tullio, I. (2019). Women researchers and sexual harassment: it is not a labour of love. In S. Avveduto, S. Badaloni, C. Hermann, L. Martinelli, G. Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 43-55). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- European Research Area and Innovation Committee (ERAC), 2020. Sexual Harassment in the research and Higher Education Sector: National Policies and Measures In EU Member States and Associated Countries. https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/SWGGRI_Sexual-Harassment-in-the-Research-Higher-Education-National-Policies-Measures.pdf
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2022). Gender Equality in Academia and Research-GEAR tool. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- Fairchild, A. L., Holyfield, L. J., & Byington, C. L. (2018). National academies of Sciences, engineering, and Medicine report on sexual harassment: making the case for fundamental institutional change. *JAMA*, 320.
- Fedina, L., Holmes, J. L., & Backes, B. L. (2018). Campus Sexual Assault: a systematic review of prevalence research from 2000 to 2015. *Trauma Violence Abuse*, 19, 76-93.
- Fitzgerald, L. F. (1990). Sexual harassment: the definition and measurement of a construct. In M. A. Paludi (Ed.), *Ivory tower: Sexual harassment on campus* (pp. 21-44). Albany: State University of New York Press.
- Fnaiss, N., Soobiah, C., Chen, M. H., Lillie, E., Perrier, L., Tashkhandi, M., Straus, S. Mamdani, E. M., Al-Omran, M., & Tricco, A. C. (2014). Harassment and Discrimination in Medical Training: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Academic Medicine*, 89, 817-827.
- Grattagliano, I., Vitale, R., Ragusa, M., Pasquale, A., & Catanesi, R. (2018). Preti cattolici abusanti: una revisione di letteratura. *Rassegna Italiana di Criminologia*, 4, 276-288.
- Grillo, R. (2020). Abusi sessuali e bullismo nello sport. *Rivista di Diritto ed Economia dello sport*, 1, 31-108.
- Gross, A. M., Winslett, A., Roberts, M., & Gohm, C. L. (2006). An examination of sexual violence against college women. *Violence Against Women*, 12, 288-300.
- Guillopé, C. & Cromer, S. (2019). Achievements and prospects of the struggle against gender violence in higher education and research in France. In S. Avveduto, S. Badaloni, C. Hermann, L. Martinelli, G., Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 31-42). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- Harris, J. & Linder, C. (2017). *Intersections of Identity and Sexual Violence on Campus: Centering Minoritized Students' Experiences*. Sterling: Stylus Publishing.
- Henning, M. A., Zhou, C., Adams, P., Moir, F., Hobson, J., Hallett, C., & Webster, C. S. (2017). Workplace Harassment among Staff in Higher Education: A Systematic Review. *Asia Pacific Education Review*, 18, 521-539.
- Karami, A., White, C. N., Ford, K., & Swan, S. (2020). Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining. *Information Processing and Management*, 57. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2019.102167>
- Ilies, R., Hauserman, H., Schwochau, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/i.1-744-6570.2003.tb00752x>.
- Johnson, P. A., Widnall, S. E., & Benya, F. F. (2018) (Eds.). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington DC: The National Academies Press.
- Margittai K. J., Moscarello S., & Rossi, M. F. (1996). Forensic aspects of medical student abuse: A Canadian perspective, *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*, 24, 377-385.
- Marín-Spiotta, E. (2017). Harassment should count as scientific misconduct. *Nature: International Journal of Science*, 557, 141.
- Martin-Storey, A. & August, E. G. (2016). Harassment Due to Gender Nonconformity Mediates the Association Between Sexual Minority Identity and Depressive Symptoms. *Journal of Sex Research*, 53, 85-97.
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years

- on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Review*, 14,1-17.
- Mellins, C. A., Walsh, K., Sarvet, A. L., Wall, M., Gilbert, L., Santelli, J. S., Thompson, M. et al. (2017). Sexual assault incidents among college undergraduates: Prevalence and factors associated with risk. *PLoS ONE*, 12, e0186471. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0186471>
- Mengo, C. & Black, B. M. (2015). Violence victimization on a college campus: Impact on GPA and school dropout. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 18, 234-248. <https://doi.org/10.1177/152102-5115584750>
- Morley, L. (2011). Sex, Grades and Power in Higher Education in Ghana and Tanzania. *Cambridge Journal of Education*, 41, 101-115.
- Naezer, M., van den Brink, M., & Benschop, Y. (2019). Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions, Report commissioned by the Dutch Network of Women Professors (LNVH). Available at <https://www.lnvh.nl/lnvh-reports>.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>
- Olivarius, A. (2019). Sexual harassment: #Timesup. In S. Avveduto, S. Badaloni, C. Hermann, L. Martinelli, G. Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 83-92). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- Orsi, M. & Somma, A. (2019). Voices of women: the rough road to gender equality in STEM. Discrimination and harassment in academia. In S. Avveduto, S. Badaloni, C. Hermann, L. Martinelli, G. Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 173-180). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- Paciello, M. (2019). Nomina sunt res. Thoughts, judgements and words are facts. In S. Avveduto, S. Badaloni, C. Hermann, L. Martinelli, G. Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 217-225). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- Perini, S. (2019a). Molestie sessuali negli ambienti di lavoro e studio. Ricognizione della legislazione e delle linee di indirizzo italiane ed europee, della casistica, anche giurisprudenziale, e delle prospettive di riforma. P. Romito (Ed.), *Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell'Università di Trieste* (pp. 17-97). Trieste: EUT.
- Perini, S. (2019b). Harassment in academia: underestimating the problem, In S. Avveduto, S. Badaloni, C. Hermann, L. Martinelli, G. Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 119-134). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14, 126-138.
- Pisa Declaration on Sexual Harassment in Higher Education and Research (2018). Available at: www.donnescienza.com.it/2018-wetooinsciencel/.
- Phipps, A. & Smith, G. (2012). Violence against women students in the UK: time to take action. *Gender and Education*, 24, 357-373.
- Poland, B. (2016). *Haters: Harassment, Violence, and Abuse Online*. Nebraska: University of Nebraska Press.
- Puigvert, L., Valls, R., Yeste, C. G., Aguilar, C., & Merrill, B. (2019). Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative Evaluation of Social Impact. *Journal of Mixed Methods Research*, 13, 361-380.
- Richman, J. A., Rospenda, K. M., Nawyn, S. J., Flaherty, J. A., Fendrich, M., Drum, M. L., & Johnson, T. P. (1999). Sexual Harassment and Generalized Workplace Abuse among University Employees: Prevalence and Mental Health Correlates. *American Journal of Public Health*, 89, 358-363.
- Ridde, V., Dagenais, C., & Daigneault, I. (2019). It's time to address sexual violence in academic global health, *BMJ Global Health*, 4:e001616. DOI: 10.1136/bmjgh-2019-001616.
- Romito, P. (2019) (Ed.). *Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell'Università di Trieste*. Trieste: EUT.
- Romito, P. & Folla, N. (2019). Molestie sessuali all'Università: breve storia di una ricerca. In P. Romito (Ed.), *Molestie sessuali: che fare? Una ricerca promossa dal CUG dell'Università di Trieste* (pp. 13-18). Trieste: EUT.
- Roskin-Fraze, A. (2020). Protection for Marginalized Women in University Sexual Violence Policies. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 9, 13-30.
- Rossi, F. (2021). La parabola di donne e minorenni nel "califfato globale": vulnerabilità, illusioni e traumi nel percorso dall'adesione al "jihadismo" totalitario al suo ripudio. *Rassegna Italiana di Criminologia*, 2, 130-136.
- Rubbia, G. (2019). How to address the problem: solutions, Introduction. In S. Avveduto, S. Badaloni, C. Hermann, L. Martinelli, G. Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 77-82). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- Sangianantoni A., De Paola V., Hunstad, I. (2019). La Consigliera di Fiducia in un Istituto di ricerca: un ponte verso la prevenzione delle molestie. In S. Avveduto, S. Badaloni, C. Hermann, L. Martinelli, G. Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 149-156). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- Scarponi, S. (2021). La Convenzione OIL su violenza e molestie nel lavoro e i riflessi sul diritto interno. *Rivista Giuridica del Lavoro*, Parte I, n. 1.
- Sivertsen, B., Nielsen, M.B., Madsen, I. E. H., Knapstad, M., Lonning, K. J., & Hysing, M. (2019). Sexual harassment and assault among university students in Norway: a cross-sectional prevalence study, *BMJ Open*, 9:e026993. DOI:10.1136/bmjopen-2018026993
- Stepakoff, S. (1998). Effects of sexual victimization on suicidal ideation and behavior in U.S. college women. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 28, 107-126. <https://doi.org/10.1111/j.1943-278X.1998.tb00630>
- Till, F. J. (1980). *Sexual Harassment 1980. A report on the Sexual Harassment of Students*. Washington DC: Department of Education.
- Timmerman, G. & Bajema, C. (1999). Incidence and Methodology in Sexual Harassment Research in Northwest Europe. *Women's Studies International Forum*, 22, 673-681.
- Torelli, F. (2019). Un'indagine sul fenomeno delle molestie sessuali nell'ambito di un ateneo italiano. Spunti per una quantificazione del rischio. In S. Avveduto, S. Badaloni, C.

- Hermann, L. Martinelli, G. Rubbia, & M. Zoppè (Eds.), *#WeTooInScience, Sexual Harassment in Higher Education, Institutions and Research Organizations* (pp. 57-75). Roma: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.
- Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain. *Violence Against Women, 22*, 1519-1539. DOI: 10.1177/1077801215627511
- van Roosmalen, E. & McDaniel, S. (1999) Sexual harassment in academia: A hazard to women's health. *Women & Health 28*, 33-54. https://doi.org/10.1300/J013v28n02_03
- Vargas, E. A., Brassel, S. T., Cortina, L. M., Settles, I. H., Johnson, T. R. B., & Jagsi, R. (2020). #MedToo: A Large-Scale Examination of the Incidence and Impact of Sexual Harassment of Physicians and Other Faculty at an Academic Medical Center. *Journal of Women's Health, 29*, 13-20.
- Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). Second Order of Sexual Harassment SOSH. *Multidisciplinary Journal of Educational Research, 7*, 1-26. DOI: 10.17583/remie.0.2505
- Vladutiu, C. J., Martin, S. L., & Macy, R. J. (2011). College or University-Based Sexual Assault Prevention Programs: A Review of Program Outcomes, Characteristics, and Recommendations. *Trauma Violence & Abuse, 12*, 67-86.