



Linda Laura Sabbadini  
Marzo 2026

# Rapporto su molestie e violenze contro le donne

*Ricerca nel settore della Sanità a partire dall'esperienza  
vissuta dalle iscritte e delegate della CGIL*



## Note legali

### Editore

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.  
Godesberger Allee 149  
53175 Bonn | Germania  
info@fes.de

### Dipartimento editoriale

Fondazione Friedrich Ebert in Italia  
Piazza Adriana 5 | 00193 Roma | Italia

### Responsabilità dei contenuti e redazione

Armin Hasemann | Direttore | FES Italia

### Contatto

info.italy@fes.de

### Disegno

pertext, Berlin | www.pertext.de

L'uso commerciale dei media pubblicati dalla Fondazione Friedrich Ebert non è concesso senza autorizzazione scritta da parte della Fondazione. Le pubblicazioni della Fondazione Friedrich Ebert non possono essere utilizzate come materiale per campagne elettorali. Le posizioni espresse in questa pubblicazione non sono necessariamente posizioni condivise dalla Fondazione Friedrich Ebert.

Marzo 2026

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Ulteriori pubblicazioni della Fondazione Friedrich Ebert sono disponibili qui:

➤ [www.fes.de/publikationen](http://www.fes.de/publikationen)

**Linda Laura Sabbadini**  
Marzo 2026

# **Rapporto su molestie e violenze contro le donne**

*Ricerca nel settore della Sanità a partire  
dall'esperienza vissuta dalle iscritte  
e delegate della CGIL*

# Sommario

1. Molestie sessuali e violenze sul lavoro in Sanità .....	3
2. La metodologia: tecnica di indagine, campione, questionario .....	4
I 7 sottogruppi erano composti dalle seguenti domande: .....	6
Seconda parte del questionario: dinamica dell'ultima molestia /violenza subita e situazione della donna al momento della violenza .....	7
3. Molestie e violenze sul lavoro: un fenomeno strutturale e diffuso .....	8
Grafici su numero di tipi di molestie diverse (ultimi 5 anni) .....	9
Numero di tipologie di violenze/molestie diverse .....	10
4. Commenti sessuali, battute, insulti, svalutazione .....	12
5. Inviti fastidiosi, richieste sessuali, pedinamenti .....	14
6. Le molestie sessuali fisiche .....	16
7. Minacce di violenze o di condivisione di immagini intime .....	18
8. Telefonate oscene, commenti sessuali suisocial o tramite messaggi, esibizionismo di parti del corpo in modo indecente. ....	20
9. I ricatti sessuali sul lavoro .....	22
10. Stupri o tentati stupri .....	24
11. Chi sono le iscritte e delegate della CGIL che hanno risposto al questionario su molestie e violenze sul lavoro .....	26
12. La percezione delle delegate della diffusione di molestie sul lavoro nella Sanità e la necessità della formazione .....	27
13. Il sentiment delle iscritte CGIL che hanno subito molestie .....	28
14. In sintesi .....	38
Appendice .....	40

# 1.

## Molestie sessuali e violenze sul lavoro in Sanità

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), la violenza sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali, è un fenomeno diffuso nel settore sanitario e dell'assistenza. Nonostante la sua estensione, il problema rimane spesso nascosto, reso invisibile da un clima culturale e professionale che scoraggia le vittime dal denunciare gli episodi subito. Il timore di essere stigmatizzate, isolate o non credute, insieme alla paura di ritorsioni sul lavoro, spinge molte lavoratrici del settore sanitario – comprese infermiere, mediche e operatrici sociosanitarie – a rimanere in silenzio. Questo silenzio strutturale contribuisce a radicare l'errata convinzione che i casi di molestie sessuali siano rari o isolati.

Nel contesto sanitario si riscontra un'ampia gamma di comportamenti molesti e violenti che vanno dalle cosiddette "microaggressioni sessuali" – come battute sessiste, commenti inappropriati sull'aspetto fisico o sul vestiario, sguardi insistenti e non desiderati – fino a forme più manifeste e gravi, come i toccamenti intenzionali non consensuali, l'invio di messaggi o immagini a contenuto sessuale esplicito, e i ricatti sessuali per ottenere il lavoro o avanzamenti di carriera. In casi estremi, si verificano veri e propri atti di violenza sessuale. Queste situazioni possono verificarsi tanto tra pari quanto nei rapporti gerarchici, o anche da parte di pazienti e utenti, rendendo le dinamiche di potere variegate, complesse e più difficili da affrontare.

A livello internazionale, la problematica è stata affrontata con maggiore incisività grazie all'adozione della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) nel giugno 2019. Si tratta di uno strumento internazionale giuridicamente

vincolante che riconosce il diritto di ogni persona a un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie, comprese quelle fondate sul genere. La Convenzione definisce chiaramente cosa si intende per "violenza e molestie" e riconosce che queste costituiscono una violazione dei diritti umani, rappresentano un ostacolo alla parità di genere e compromettono la salute e la dignità delle lavoratrici.

Particolarmente rilevante è il fatto che la Convenzione 190 sottolinea come alcune categorie di lavoratori e lavoratrici siano maggiormente esposte al rischio di violenza e molestie, tra cui proprio coloro che operano nel settore sanitario e dell'assistenza, spesso in ambienti ad alta pressione, con turni prolungati, contatto fisico frequente e relazioni asimmetriche con utenti e superiori. Il documento evidenzia inoltre l'importanza di un approccio integrato, che comprenda misure preventive, strumenti di segnalazione efficaci, supporto alle vittime e percorsi di responsabilizzazione per chi perpetra le molestie.

La ratifica e l'implementazione della Convenzione 190 da parte degli Stati membri – inclusa l'Italia, che ha ratificato il testo nel gennaio 2021 – rappresentano un passo fondamentale verso la costruzione di ambienti di lavoro più sicuri, inclusivi e rispettosi. Tuttavia, la sola adozione di strumenti legislativi non è sufficiente: è necessario un cambiamento culturale profondo che metta in discussione la normalizzazione della violenza, la tolleranza verso i comportamenti sessisti e la diffusa impunità nei confronti dei molestatore.

Per il settore sanitario, ciò implica anche la revisione di protocolli interni, la formazione del personale sui temi

della violenza di genere, l'adozione di procedure chiare per la segnalazione e gestione dei casi, la promozione di un clima lavorativo fondato sul rispetto reciproco, sulla parità e sulla prevenzione attiva delle discriminazioni. Solo attraverso un'azione sistemica e multi-livello sarà possibile garantire che chi lavora in prima linea nella cura della salute e del benessere collettivo possa operare in un contesto professionale sicuro, dignitoso e libero da abusi.

Da qui la scelta da parte di Fondazione Ebert, CGIL nazionale e CGIL Funzione pubblica di condurre una indagine tra iscritte e delegate della CGIL per capire il clima esistente nel settore della Sanità a proposito delle molestie sessuali e violenze contro le lavoratrici e l'esperienza diretta vissuta dalle stesse come step fondamentale per conoscere la situazione nel settore e al tempo stesso elemento prezioso per dotarsi di una strategia adeguata di intervento, di prevenzione e contrasto del fenomeno.

## 2.

# La metodologia: tecnica di indagine, campione, questionario

Le molestie e le violenze sul luogo di lavoro rappresentano una delle violazioni più gravi dei diritti fondamentali della persona. Non si tratta solo di comportamenti inadeguati o sgraditi: parliamo di atti che minano la dignità individuale, compromettono il benessere psicofisico delle vittime e danneggiano profondamente il clima lavorativo e la produttività complessiva delle organizzazioni. Tali fenomeni possono manifestarsi in molteplici forme e si sviluppano spesso in un contesto di squilibrio di potere, dove il silenzio, la paura e la normalizzazione dell'abuso diventano complici invisibili dell'aggressore.

E' fondamentale interrogarsi su come sia ancora possibile che molestie sessuali e violenze contro le donne si verifichino negli ambienti di lavoro, e in particolare nella Sanità. Si tratta di un settore che ha vissuto una fase difficile durante e dopo la pandemia, con un forte stress che ha investito tutto il personale, verso una normalizzazione raggiunta con non poche difficoltà negli anni. I dati rilevati saranno utili per comprendere le radici culturali, sociali e organizzative di questi comportamenti, evidenziando come la tolleranza sociale, la complicità passiva e l'assenza di una vera cultura della prevenzione siano elementi che ne favoriscono la persistenza.

Uno degli aspetti più complessi da affrontare è la difficoltà a parlarne da parte di chi ha subito. Le vittime spesso scelgono di non denunciare per timore di ripercussioni professionali o personali, per la scarsa fiducia nei confronti delle istituzioni o per la mancanza di strumenti adeguati di protezione. Questo silenzio forzato non solo contribuisce a perpetuare il fenomeno, ma crea un circolo vizioso in cui le vittime si sentono isolate, colpevolizzate o addirittura responsabili dell'abuso subito. E' quindi fondamentale creare presidi di accoglienza friendly nei luoghi di lavoro per mettere a loro agio le donne colpite.

La ricerca si è proposta di esplorare il fenomeno delle molestie e violenze sul lavoro nella sua complessità in ambito sanitario a partire dall'esperienza vissuta dalle iscritte e delegate CGIL. Verranno analizzati i dati statistici sulla relazione autore-vittima, il ruolo delle istituzioni, delle aziende, dei sindacati nella prevenzione e gestione dei casi, per creare ambienti di lavoro più sicuri, equi e rispettosi. È solo attraverso un cambiamento culturale profondo – che coinvolga individui, organizzazioni e società – che sarà possibile combattere in modo efficace queste forme di violenza e affermare il diritto a un lavoro libero da discriminazioni, abusi e paure.

Parlare di molestie e violenze nei luoghi di lavoro non è mai semplice. Farlo nel contesto della sanità, settore storicamente a forte prevalenza femminile, ma con una persistente sottorappresentazione delle donne nelle posizioni apicali, significa portare alla luce dinamiche di potere e vulnerabilità radicate, ma espresse con difficoltà dalle donne che le subiscono. Le lavoratrici – iscritte e delegate della CGIL – che hanno risposto al questionario su molestie sessuali, ricatti e violenze sul lavoro, hanno offerto non solo dati, ma una fotografia potente e necessaria della condizione femminile nei luoghi di cura, seppure per un segmento specifico di lavoratrici del settore quale quello delle iscritte e delegate.

L'indagine è stata condotta con tecnica CAWI, attraverso l'autocompilazione di un questionario reso disponibile su piattaforma online.

Il campione aveva una numerosità di 3033 lavoratrici, di cui 1212 delegate sindacali e 1921 iscritte.

Dal punto di vista demografico, le lavoratrici iscritte alla CGIL sono nel 62,1% di età superiore ai 50 anni, mentre solo il 10% ha fino a 34 anni, e il 27,9% da 35 a 49 anni. In questo differiscono dalle lavoratrici della Sanità tra le quali la percentuale di ultracinquantenni raggiunge il 40%, il che significa che la sindacalizzazione è maggiore tra le lavoratrici in età più avanzata. Si tratta di donne con un lungo percorso lavorativo alle spalle, portatrici di esperienze sedimentate, ma anche più esposte, talvolta, al peso della subordinazione e alla difficoltà di far emergere episodi di violenza o molestia vissuti nel passato, quando parlarne era ancora più difficile.

Il Nord Italia rappresenta la zona con la maggiore concentrazione di iscritte e delegate (64,7%), seguito dal Centro (22,2%) e dal Sud (13%). Questa distribuzione riflette anche la maggiore presenza sindacale nelle regioni settentrionali e la diversa forza organizzativa dei territori. La distribuzione del complesso delle lavoratrici in Sanità infatti è diversa.

**Il questionario prevedeva differenti sezioni.**

**In una prima parte** le domande erano relative a eventuali molestie sessuali o violenze subite sul lavoro, nel corso della vita, negli ultimi 5 anni, nell'ultimo anno. In totale le tipologie di molestie considerate erano 23, raggruppate in 7 gruppi:

**1.**

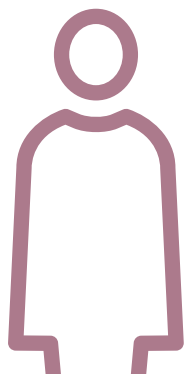
**Commenti sessuali,  
battute, insulti,  
svalutazione**

**2.**

**Inviti, richieste,  
pressioni sessuali,  
pedinament**

**3.**

**Telefonate oscene,  
commenti sessuali sui  
social, esibizionismo**



**4.**

**Minacce di violenza  
fisica o sessuale  
o di condivisione  
immagini intime**

**7.**

**Stupri o  
tentati stupri**

**6.**

**Ricatti sessuali  
sul lavoro**

**5.**

**Molestie fisiche  
sessuali**



## I 7 sottogruppi erano composti dalle seguenti domande:

### **Commenti sessuali, battute, insulti, svalutazione**

- Ti hanno mai rivolto commenti o fatto battute a sfondo sessuale che ti hanno dato fastidio o che ti hanno offesa?
- Sei mai stata oggetto di sguardi inopportuni o lascivi che ti hanno fatta sentire minacciata o a disagio?
- Ti hanno mai rivolto domande inopportune o invadenti riguardo la tua vita privata o il tuo aspetto fisico che ti hanno infastidita o offesa?
- Ti hanno mai rivolto commenti o fatto battute con riferimento al tuo orientamento sessuale?
- Sei mai stata insultata e offesa in quanto donna?
- Ti è mai capitato che il tuo lavoro venisse sminuito in quanto donna, facendoti sentire a disagio?

### **Inviti fastidiosi, richieste sessuali, pedinamenti**

- Ti hanno mai fatto inviti ad uscire insistenti o inopportuni che ti hanno infastidita?
- Ti hanno mai mostrato immagini, poster o fatto regali con esplicito riferimento sessuale che ti hanno dato fastidio o che ti hanno offesa?
- Sei mai stata seguita o controllata da qualcuno contro la tua volontà?
- Hai mai ricevuto richieste o pressioni a carattere sessuale?
- Hai mai ricevuto ripetute o inopportune avances, per email, tramite social network o chat?

### **Telefonate oscene, commenti sessuali sui social o tramite messaggi, esibizionismo di parti del corpo in modo indecente.**

- Ti hanno mai fatto gesti osceni o ti hanno mai esibito parti del corpo in modo indecente?
- Hai mai ricevuto telefonate oscene, inclusi i messaggi lasciati in segreteria telefonica
- Hai mai ricevuto commenti sessuali per email, sms o sui social media?

### **Minacce di violenze o di condivisione di immagini intime**

- Ti hanno mai minacciato di condividere o hanno condiviso tuoi video o immagini intime e private contro la tua volontà?
- Ti hanno mai minacciata di violenza sessuale?
- Ti hanno mai minacciato di altro tipo di violenza?

### **Molestie fisiche sessuali**

- Sei mai stata toccata, abbracciata, baciata o messa alle strette contro la tua volontà in un modo che ti ha dato fastidio?

### **Ricatti sessuali sul lavoro**

- Cercando lavoro hai mai avuto richieste di prestazioni o rapporti sessuali?
- Cercando lavoro qualcuno ti ha fatto capire che se fossi stata sessualmente disponibile avresti potuto avere in cambio un lavoro, ad esempio ti hanno chiesto se eri fidanzata o disponibile ad uscire la sera, ad andare a pranzo o cena insieme?
- Per progredire nella carriera o mantenere il posto di lavoro hai mai avuto richieste di prestazioni o rapporti sessuali?

### **Stupri o tentati stupri**

- Lavorando o cercando lavoro ti è mai capitato che qualcuno abbia tentato, senza riuscirci, di costringerti ad avere un rapporto sessuale?
- Lavorando o cercando lavoro ti è mai capitato che qualcuno ti abbia forzato ad avere un rapporto sessuale?

**Una seconda parte del questionario** si concentrava sull'ultima molestia o violenza subita per rilevarne la dinamica e la situazione della donna nel momento in cui ha subito la violenza.



## **Seconda parte del questionario: dinamica dell'ultima molestia /violenza subita e situazione della donna al momento della violenza**

- Quando ti è successo, lavoravi o stavi cercando lavoro?
- Per chi lavoravi?
- Che tipo di contratto avevi?
- Era un lavoro part time?
- Per quanto tempo è durata questa molestia?
- Che età avevi quando è successo?
- Dove è successo?
- Hai ricevuto molestie da un uomo o da una donna?
- Quanti anni aveva l'autore delle molestie? Inserisci un'età.
- Chi era/che ruolo aveva l'autore delle molestie
- Qualcun altro ha assistito alla molestia subita?
- Quante persone diresti che abbiano assistito? Indica un numero.
- Chi era/erano?
- Qualcuno ha cercato di intervenire o è intervenuto?
- Che cosa ha fatto la persona che è intervenuta?
- Quanto consideri grave ciò che è accaduto?
- Ne hai parlato con qualcuno?
- Con chi ne hai parlato?
- Hai presentato una denuncia alle forze dell'ordine?
- Per quali motivi non hai presentato denuncia?
- Che tu sappia, sono stati presi provvedimenti nei confronti dell'autore della molestia?
- Che tu sappia, la persona che ti ha molestato ha molestato anche altre donne?
- Quali conseguenze ha avuto l'episodio di molestie subito?
- Ti risulta che altre colleghe abbiano subito molestie nell'ambito del loro lavoro sia da parte di colleghi, che di superiori, che di esterni?
- Come ti risulta?

**Una terza parte del questionario** era relativa alle caratteristiche socio-demografiche delle lavoratrici: età, stato civile, numero dei figli, tipo di famiglia in cui vivevano, numero di dipendenti dell'azienda in cui lavoravano, tipo di contratto, se lavoravano a part time, se nell'azienda era in vigore un codice antimolestie.

**Una sezione specifica** era riferita solo alle delegate a cui era richiesto se ritenessero che il fenomeno delle molestie fosse diffuso in azienda, si soffermava sulla esperienza di contatto con lavoratrici che avevano subito molestie e violenze, le modalità adottate per affrontare il problema con loro, l'esistenza di corsi di formazione alla prevenzione di molestie sul luogo di lavoro e l'eventuale partecipazione e loro utilità e infine la conoscenza dell'esistenza di un codice antimolestie in azienda e di strumenti nel contratto da utilizzare per la prevenzione e contrasto delle molestie e violenza sul lavoro.

### 3.

## Molestie e violenze sul lavoro: un fenomeno strutturale e diffuso

Nel corso dell'ultimo anno, il 30% delle lavoratrici iscritte alla CGIL ha dichiarato di aver subito una o più forme di molestia o violenza sul luogo di lavoro.

Si tratta di una quota elevata, che cresce ulteriormente se si estende l'orizzonte temporale: negli ultimi cinque anni la percentuale sale al 48,8%, mentre nel corso della vita raggiunge il 70,7%.

Questi dati sottolineano come il fenomeno delle molestie e delle violenze nei luoghi di lavoro non sia episodico, ma rappresenti una realtà strutturale e trasversale a età, territori e professioni.

**Le differenze territoriali risultano significative.** Il fenomeno è più diffuso nel Mezzogiorno, dove il 34,6% delle intervistate ha riferito episodi negli ultimi dodici mesi e il 55,2% negli ultimi cinque anni. In questa zona la vulnerabilità delle lavoratrici risulta essere maggiore.

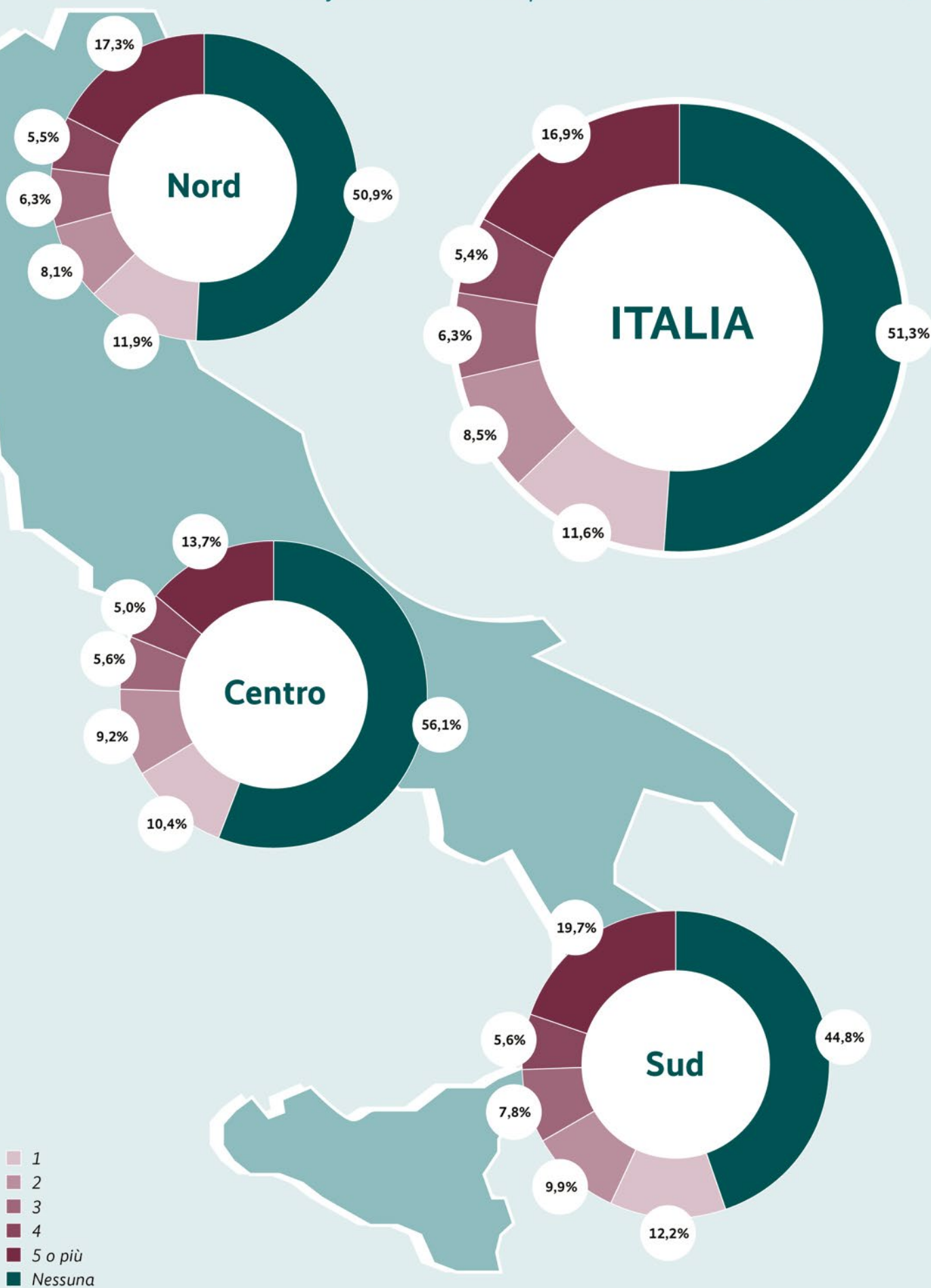
**Le giovani sono le più esposte.** Tra le under 30, oltre sei su dieci (60,6%) dichiarano di aver subito molestie nell'ultimo anno, una quota che raggiunge il 76% considerando gli ultimi cinque anni. Anche tra le trentenni i numeri restano elevati (40% nell'ultimo anno e 59,1% nel quinquennio).

Le lavoratrici con più di cinquant'anni riportano percentuali più contenute (23,7% nell'ultimo anno e 29,8% negli ultimi cinque), ma la presenza comunque significativa del fenomeno anche in età più avanzata evidenzia che nessuna fascia d'età ne è immune.

**Una parte consistente delle lavoratrici ha subito più di una forma di molestia o violenza:** il 22,3% delle intervistate riferisce di aver sperimentato quattro o più tipologie diverse negli ultimi cinque anni. Si tratta di episodi che possono essersi verificati in momenti differenti o nello stesso periodo, segnalando la pervasività e la reiterazione del fenomeno.

**Le tipologie di molestie e violenze sul lavoro subite dalle donne sono di vario tipo.** Aggregando le 23 domande in sette raggruppamenti si evidenzia che al primo posto si collocano le molestie verbali e di svalutazione con il 67% che le ha subite nel corso della vita, il 45,9% negli ultimi 5 anni e il 28,3% nell'ultimo anno. Seguono gli inviti a uscire insistenti e offensivi, richieste e pressioni di carattere sessuale, inopportune avance, pedinamenti (rispettivamente il 31,3%, il 15,5%, il 6,4%), poi le molestie fisiche (rispettivamente il 26,3%, l'11,2%, il 4,6%), le minacce di violenza o di rendere pubbliche foto intime (rispettivamente il 15,5%, il 7,6%, il 3%), le telefonate o mail e messaggi osceni, l'esibizionismo (rispettivamente il 15,5%, il 7,6%, il 3%). Infine le più gravi, i ricatti sessuali sul lavoro (rispettivamente il 14,1%, il 2,7%, il 0,8%) e stupri o tentati stupri (rispettivamente il 3,9%, l'1%, il 0,2%). Nell'8% dei casi l'autore era donna.

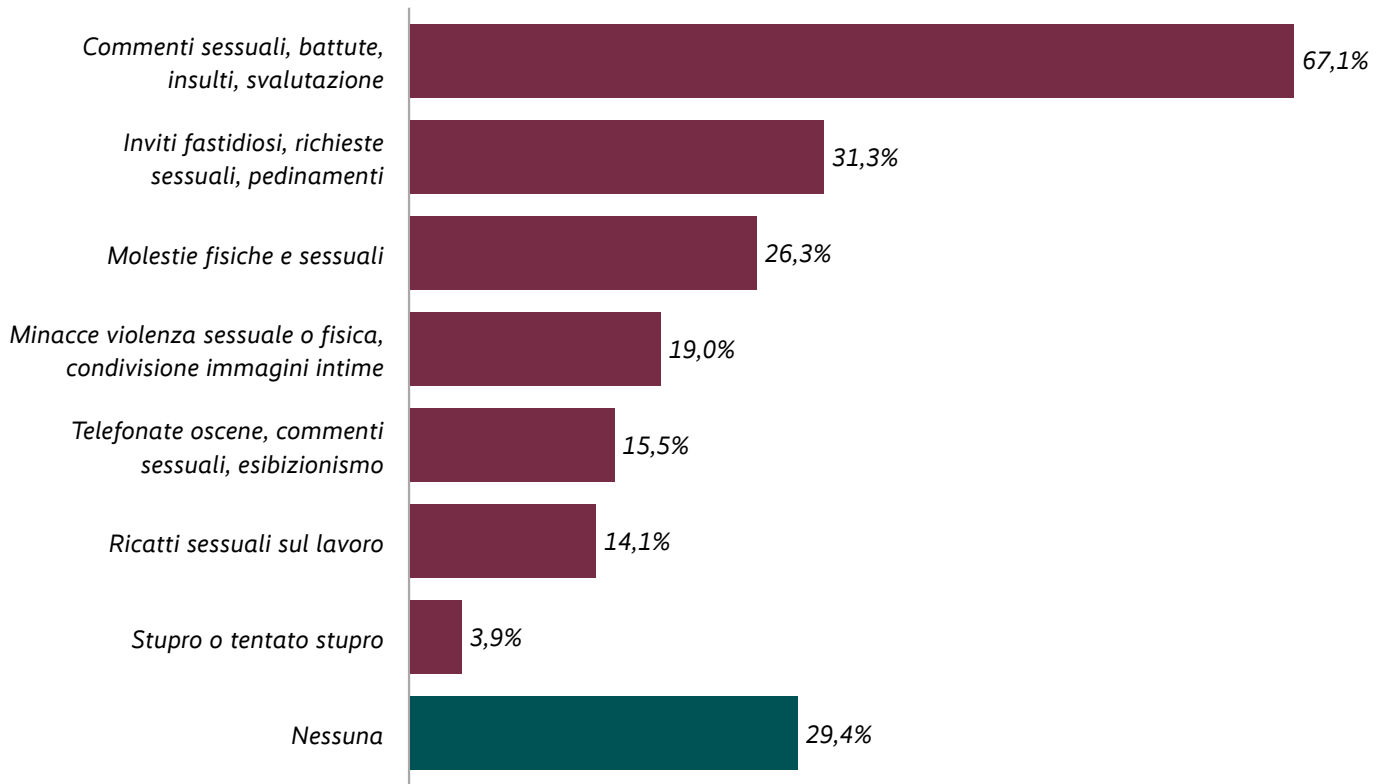
Grafici su numero di tipi di molestie diverse (ultimi 5 anni)



## Numero di tipologie di violenze/molestie diverse

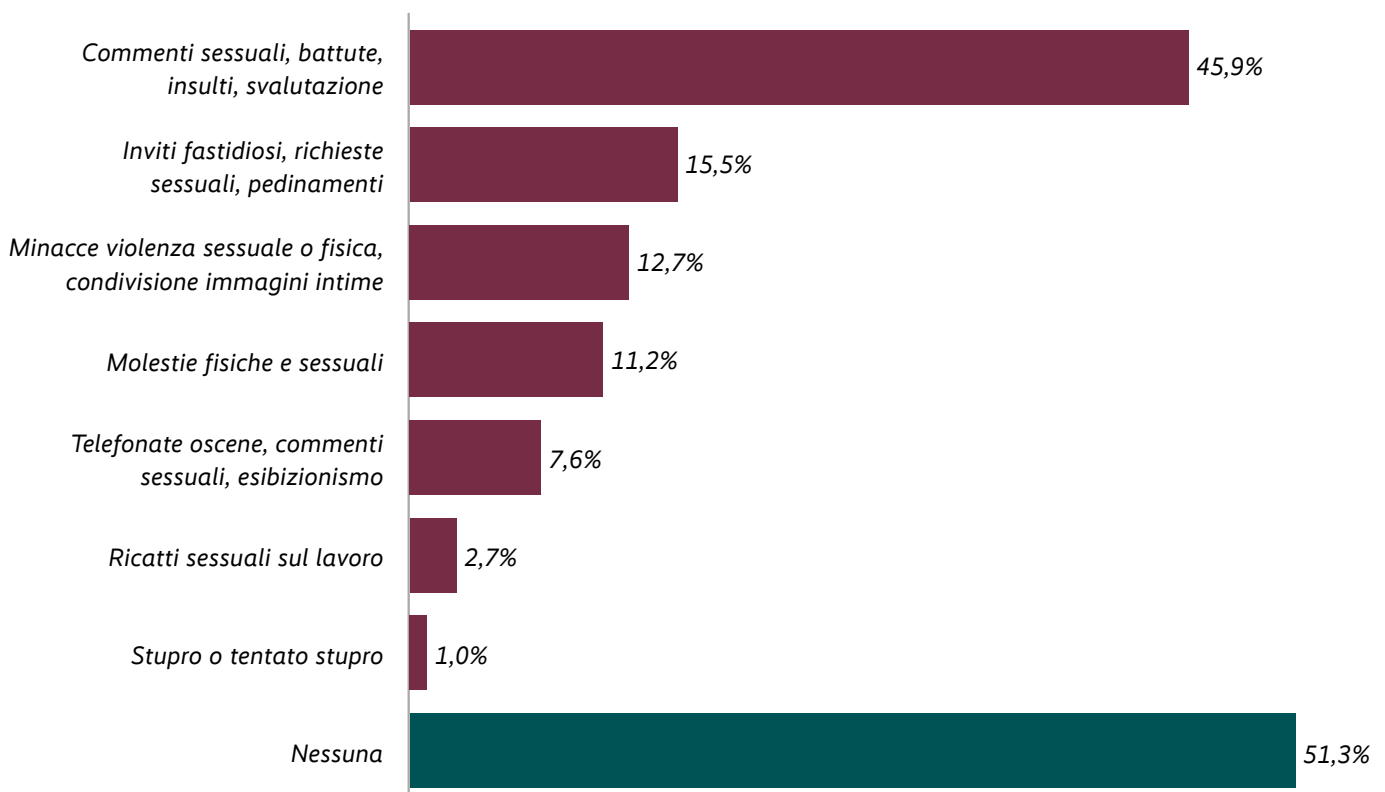
### Tipologie di violenze/molestie subite sul lavoro nel corso della vita

Graf 1



### Tipologie di violenze/molestie subite sul lavoro negli ultimi 5 anni

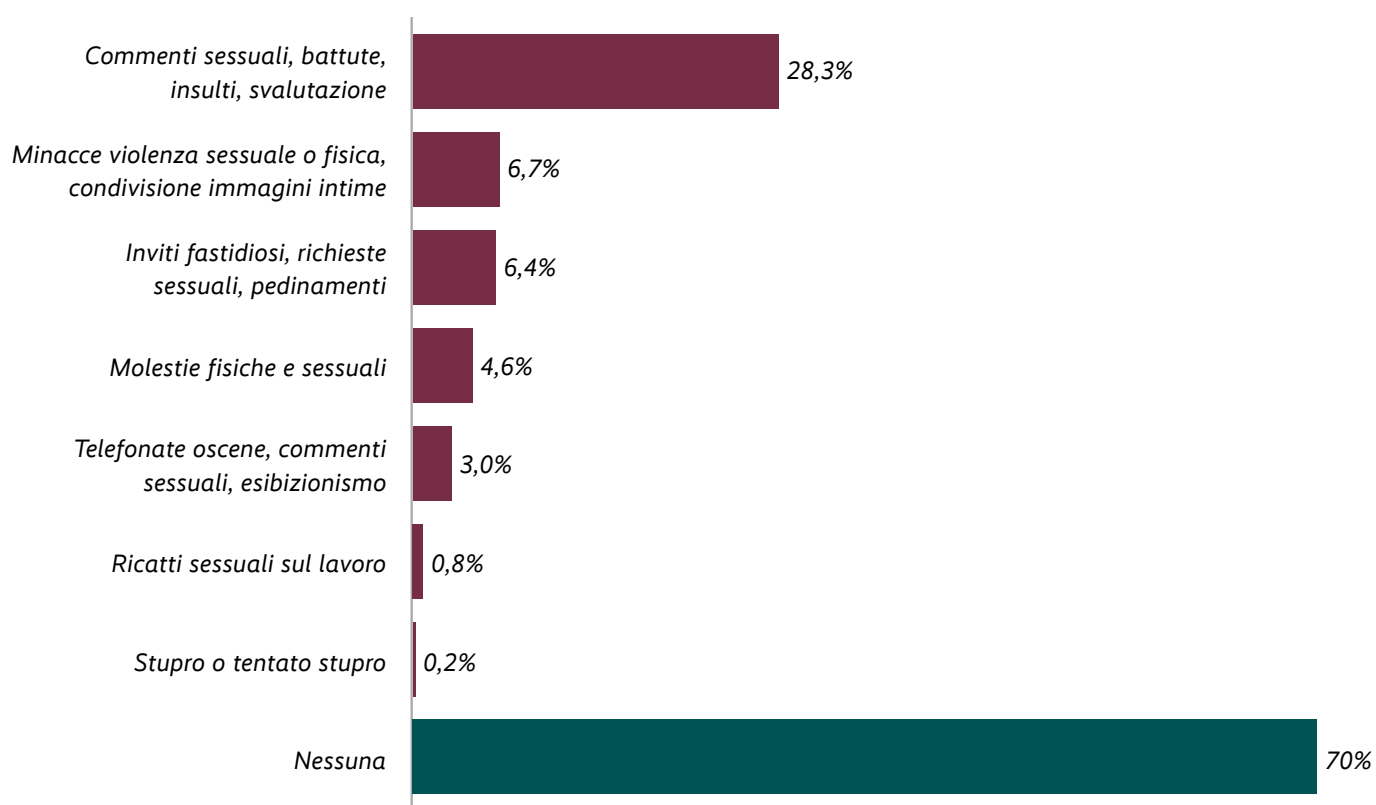
Graf 2





### Tipologie di violenze/molestie subite sul lavoro negli ultimi 12 mesi

Graf 3



## 4.

# Commenti sessuali, battute, insulti, svalutazione

Ti hanno mai rivolto commenti o fatto battute a sfondo sessuale che ti hanno dato fastidio o che ti hanno offesa? Sei mai stata oggetto di sguardi inopportuni o lascivi che ti hanno fatta sentire minacciata o a disagio? Ti hanno mai rivolto domande inopportune o invadenti riguardo la tua vita privata o il tuo aspetto fisico che ti hanno infastidita o offesa? Ti hanno mai rivolto commenti o fatto battute con riferimento al tuo orientamento sessuale? Sei mai stata insultata e offesa in quanto donna? Ti è mai capitato che il tuo lavoro venisse sminuito in quanto donna, facendoti sentire a disagio? Rispondere sì a una di queste domande significa essere stata oggetto di molestie verbali a sfondo sessuale o di svalutazione.

**Questo tipo di molestie costituisce la forma più diffusa di violenza nei luoghi di lavoro.** Il 67% delle lavoratrici le ha subite nel corso della vita, il 45,9% negli ultimi cinque anni e il 28,3% nell'ultimo anno. L'incidenza è maggiore nel Sud (69,4%), con un distacco di oltre 12 punti percentuali rispetto al Centro.

**Le più colpite sono le giovani:** il 73,7% delle ventenni e il 58,4% delle trentenni dichiarano di aver subito questo tipo di molestie negli ultimi cinque anni. Anche tra le sessantenni, oltre una su quattro ha vissuto episodi di questa natura a sottolineare che tutte le lavoratrici, a prescindere dall'età sono a rischio.

**Le forme più diffuse sono i commenti a sfondo sessuale, gli sguardi lascivi, e le domande invadenti sull'aspetto fisico e sulla vita privata che superano il 40%.** Seguono gli insulti e l'essere sminuiti sul lavoro in quanto donne. Infine con l'11,5% le battute sull'orientamento sessuale. Quasi la metà (49,7%) ha subito un singolo episodio, ma nel 16,5% dei casi tale tipo di molestie si è protratto per più di un anno.

**Gli autori sono per lo più uomini di età superiore ai cinquant'anni (69,4%),** e nel 55,7% dei casi occupano una posizione superiore. Questo tipo di molestie avviene spesso in presenza di colleghi (65,8%), ma anche in spazi chiusi (33%).

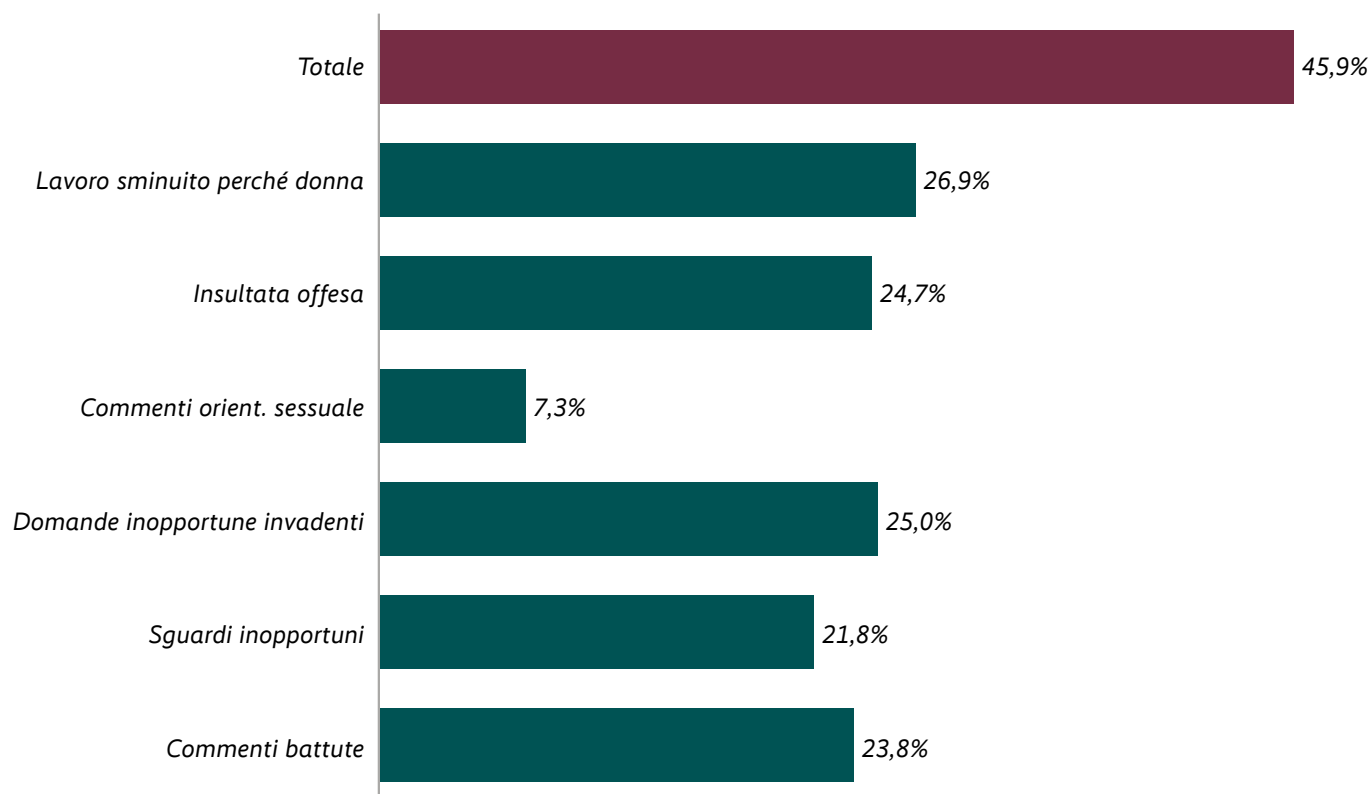
**La gravità percepita è elevata:** il 36,7% delle vittime considera molto grave l'episodio, il 49,5% abbastanza grave. Tuttavia, nonostante la percezione di gravità solo l'1,3% ha sporto denuncia. Il 65,3% ne ha parlato con qualcuno – soprattutto colleghe (51,5%), colleghi (41%), familiari (39,8%) e amiche (29,8%).

In un terzo dei casi, lo stesso comportamento era stato rivolto anche ad altre lavoratrici, segno della persistenza e ripetizione dei comportamenti molesti all'interno degli stessi ambienti di lavoro.



## Commenti sessuali, battute, insulti, svalutazione negli ultimi 5 anni

Graf 4



## Commenti sessuali, battute, insulti, svalutazione (per area geografica)

Tavola 1

	Totale campione		Macroregione geografica		
	Italia		Nord	Centro	Sud
	100%		100%	100%	100%
Nel corso della vita	67,1%		67,7%	63,6%	69,4%
Negli ultimi 5 anni	45,9%		46,0%	41,6%	53,5%
Negli ultimi 12 mesi	28,3%		28,4%	25,9%	32,5%
Mai	32,9%		32,3%	36,4%	30,6%

## Commenti sessuali, battute, insulti, svalutazione (per fascia d'età)

Tavola 2

	Totale campione		Fascia d'età				
	Totale		Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%		100%	100%	100%	100%	100%
Nel corso della vita	67,1%		26,3%	32,3%	35,9%	41,4%	44,1%
Negli ultimi 5 anni	45,9%		73,7%	67,7%	64,1%	58,6%	55,9%
Negli ultimi 12 mesi	28,3%		73,7%	58,4%	48,3%	37,6%	26,5%
Mai	32,9%		61,6%	39,3%	31,8%	21,9%	12,3%

## 5. Inviti fastidiosi, richieste sessuali, pedinamenti

**Quasi un terzo delle lavoratrici ha dovuto subire inviti, richieste pressanti a uscire, è stata pedinata sul lavoro nel corso della vita.** Il 15,5% negli ultimi 5 anni e il 6,4% nell'ultimo anno. Dietro i numeri si nascondono storie di disagio, di resistenza silenziosa e di solitudine. Negli ultimi cinque anni l'andamento decresce con l'età, anche se nessuna ne è immune: ne sono state colpite il 39,6% delle ventenni, il 24,5% delle trentenni, il 17,7% delle quarantenni, l'11,4% delle cinquantenni fino al 5,5% delle sessantenni. I valori più alti sono raggiunti dal Nord e dal Sud.

Al primo posto si collocano gli inviti insistenti fastidiosi, seguiti da pressioni sessuali, pedinamenti, avances in chat, su email e i social, e il mostrare immagini di natura sessuale.

Considerando l'ultimo episodio subito dalle lavoratrici si evidenzia che non si tratta anche in questo caso di episodi isolati o marginali, ma di un fenomeno radicato, che ancora oggi mina la dignità e la libertà di un gruppo non indifferente di donne. Solo nel 22% dei casi si è trattato di un singolo episodio. Nella maggioranza, invece, la molestia ha assunto la forma della perseveranza, con un'insistenza che per quasi un terzo delle lavoratrici (29,8%) è durata più di sei mesi. Una durata che racconta l'insistenza caparbia del comportamento maschile.

**Nella metà dei casi, le molestie si sono consumate in presenza di altri,** a conferma di quanto spesso il potere maschile si eserciti come se tutto fosse permesso. Gli autori, nella maggioranza dei casi, sono uomini sopra i cinquant'anni (62,1%), mentre le vittime sono donne giovani, fino a 34 anni (38,4%) o nella fascia 35-49 anni (35,4%).

**Le molestie si svolgono nel 41,5% dei casi in stanze chiuse,** ma anche negli spazi comuni, nei corridoi, nelle riunioni, davanti a colleghi in un mondo del lavoro che dovrebbe essere luogo di realizzazione, e diventa critico per molte donne.

**Gli autori non sono solo colleghi qualunque:** nel 34,6% dei casi si tratta di dirigenti superiori o diretti, nel 14% di colleghi di grado superiore non dirigenti, e nell'8,5% di dirigenti di altre strutture. A queste situazioni di squilibrio di potere si aggiungono anche casi in cui l'autore è un familiare di un paziente (9,8%) o un paziente stesso (5,8%), a testimoniare che le molestie non si fermano alle gerarchie interne ma attraversano le relazioni di lavoro nei servizi e nella cura.

**In un terzo dei casi qualcuno ha assistito alla scena** – nella maggioranza colleghi (73,8%) – ma solo nel 7,3% dei casi è intervenuto, per lo più parlando con l'autore (73,8%) o con la vittima (53,9%). Un silenzio collettivo che pesa quanto la molestia stessa: la paura, la complicità, l'indifferenza si intrecciano fino a rendere invisibile l'abuso.

**Per quasi la metà delle donne coinvolte (48,5%), l'episodio è stato giudicato molto grave,** e per un altro 41,7% abbastanza grave. Ma la gravità percepita non si traduce quasi mai in una denuncia. Solo il 3% delle donne ha sporto denuncia. Tra chi non l'ha fatto, il 27% non lo ha ritenuto "abbastanza grave", il 19% ha avuto paura di non essere creduta, e il 16,5% ha temuto ripercussioni sul lavoro.

**E infatti, solo nel 5% dei casi l'amministrazione ha preso provvedimenti.** L'impunità è pressoché totale. Il potere protegge se stesso, e le donne restano sole.

**Il 70% delle iscritte alla CGIL ha parlato dell'accaduto con qualcuno** – soprattutto con colleghe (42,5%), amiche (41,6%), familiari (40,7%), o con superiori donne (23,7%) – ma un 30% ha preferito tenere tutto per sé. Il silenzio, ancora una volta, diventa una forma di autodifesa, di sopravvivenza dentro un sistema che non garantisce protezione.

**E c'è di più: secondo il 37% delle lavoratrici, l'autore aveva molestato anche altre donne.** Una conoscenza diretta, confermata da testimoni o da confidenze tra colleghe. Segno che si tratta raramente di episodi isolati, ma di comportamenti reiterati, tollerati, normalizzati.

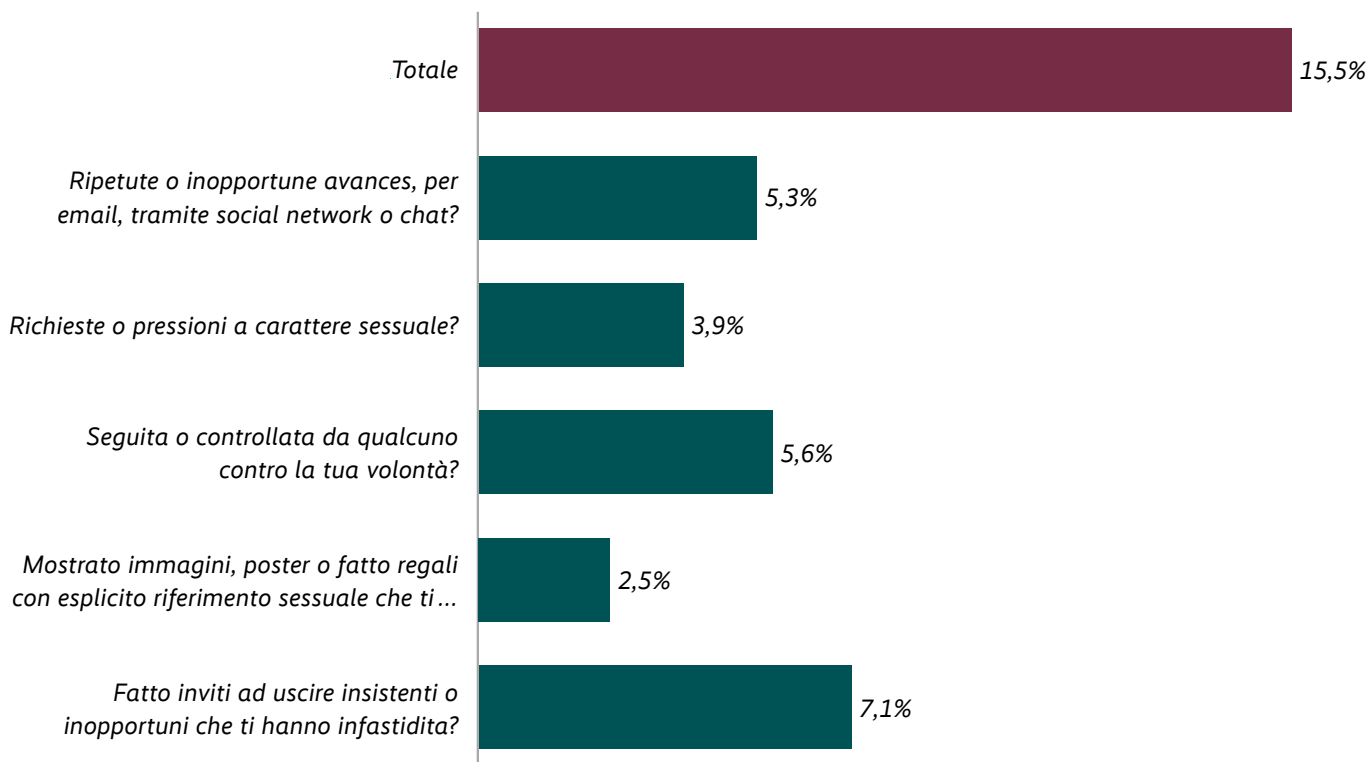
**Le conseguenze per le vittime sono pesanti.** Nel 42,9% dei casi non è successo nulla; nel 29,5% la lavoratrice ha continuato a lavorare come prima, nel 10,9% dei casi, invece, è stata penalizzata sul lavoro.

Chi molesta resta impunito, e sono le donne a pagarne il prezzo. Dietro ogni ci sono donne che hanno dovuto scegliere tra la propria dignità e la propria sicurezza lavorativa. Finché il lavoro non sarà anche un luogo di rispetto e di libertà, l'uguaglianza resterà solo una parola scritta nei contratti e nelle leggi, ma non nella vita di ogni giorno.



## Inviti fastidiosi, richieste sessuali, pedinamenti negli ultimi 5 anni

Graf 5



## Inviti fastidiosi, richieste sessuali, pedinamenti (per area geografica)

Tavola 3

	Totale campione		Macroregione geografica		
	Italia		Nord	Centro	Sud
	100%		100%	100%	100%
Nel corso della vita	31,3%		32,1%	28,2%	32,0%
Negli ultimi 5 anni	15,5%		16,2%	12,5%	15,9%
Negli ultimi 12 mesi	6,4%		6,8%	4,7%	6,6%
Mai	68,7%		67,9%	71,8%	68,0%

## Inviti fastidiosi, richieste sessuali, pedinamenti (per fascia d'età)

Tavola 4

	Totale campione		Fascia d'età				
	Totale		Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%		100%	100%	100%	100%	100%
Nel corso della vita	31,3%		41,9%	30,7%	29,6%	29,6%	28,4%
Negli ultimi 5 anni	15,5%		39,6%	24,5%	17,7%	11,4%	5,5%
Negli ultimi 12 mesi	6,4%		15,1%	9,2%	8,0%	5,7%	1,6%
Mai	68,7%		58,1%	69,3%	70,4%	70,4%	71,6%

## 6.

# Le molestie sessuali fisiche

Alla domanda “Lavorando o cercando lavoro, sei mai stata toccata, abbracciata, baciata o messa alle strette contro la tua volontà?”, **oltre un quarto delle lavoratrici ha risposto di sì**. L’11,2% ha vissuto queste esperienze di molestie sessuali fisiche negli ultimi cinque anni e il 4,4% nell’ultimo anno.

**Le ventenni riportano i tassi più alti** (41,5% nel corso della vita, 36,6% negli ultimi cinque anni), seguite dalle trentenni (27,1%). Le percentuali diminuiscono con l’età, ma restano rilevanti anche tra le sessantenni (25,3%) e le cinquantenni (22,4%).

**Le molestie avvengono in gran parte durante l’attività lavorativa ordinaria:** nel 47,6% dei casi in presenza di colleghi e nel 48,5% in una stanza chiusa. Importante sottolineare che nel 79,3% dei casi l’autore è un uomo con più di cinquant’anni e nel 54,7% un superiore. Solo nel 2,9% dei casi qualcuno è intervenuto per fermare l’episodio.

**La grande maggioranza delle vittime (88,9%) considera gravi i fatti subiti, ma il 28,7% non ne ha parlato con nessuno.** Il 73,5% delle lavoratrici molestate lavora in ambito sanitario, soprattutto come infermiera, le più ad alto rischio di molestie fisiche, anche per la presenza costante di rapporti di cura e relazioni gerarchiche.



## Molestie fisiche e sessuali (per area geografica)

Tavola 5

	Totale campione	Macroregione geografica		
	Italia	Nord	Centro	Sud
	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	26,3%	26,8%	24,8%	25,3%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	11,2%	11,2%	9,7%	14,2%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	4,6%	4,6%	3,8%	6,2%
<b>Mai</b>	73,7%	73,2%	75,2%	74,7%

## Molestie fisiche e sessuali (per fascia d'età)

Tavola 6

	Totale campione	Fascia d'età				
	Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	26,3%	41,5%	27,1%	25,3%	25,3%	25,3%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	11,2%	36,6%	19,6%	12,6%	7,7%	3,7%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	4,6%	18,9%	10,0%	5,4%	2,5%	0,6%
<b>Mai</b>	73,7%	58,5%	72,9%	74,7%	74,7%	74,7%



## 7.

# Minacce di violenze o di condivisione di immagini intime

**L'episodio di molestia è rimasto isolato per il 40,2% delle iscritte alla CGIL che lo hanno subito.** Ma per un numero non trascurabile di donne, il 16,5%, si è trattato di un'esperienza che si è ripetuta più volte, protratta nel tempo, in alcuni casi per oltre un anno. Un tempo lungo, logorante, che trasforma l'eccezione in quotidianità e la paura in compagna di lavoro.

**Le più colpite risultano le donne più giovani:** nel 29,4% dei casi avevano fino a 34 anni, nel 23% tra i 35 e i 45. Al primo posto si collocano le minacce di violenza fisica o di altro tipo. Le altre due forme, minacce di violenza sessuale e di mostrare immagini intime sono state riportate ambedue dall'1% delle lavoratrici.

E chi erano, invece, i molestatori? Nel 65,4% dei casi uomini di oltre 50 anni, spesso in posizione di potere. Nel 35% dei casi dirigenti diretti, nel 13,2% superiori non dirigenti, nel 2,7% dirigenti di altri servizi. Una distribuzione che racconta molto delle dinamiche di potere e delle asimmetrie ancora presenti nei luoghi di lavoro: la molestia, qui, non è solo un gesto individuale, ma l'espressione di un potere esercitato sul corpo e sulla libertà delle donne.

**La forma più frequente di violenza segnalata è quella delle minacce di violenza, che nel 50,9% dei casi provengono da superiori.** Ma non è un fenomeno confinato alla gerarchia interna: nel 16,8% dei casi gli autori sono familiari di pazienti, e nel 13,6% gli stessi pazienti. La violenza, dunque, può attraversare i confini dell'organizzazione e investire le lavoratrici da più fronti.

**Nel 61% dei casi, le minacce avvengono davanti ad altre persone:** non episodi nascosti, ma violenze pubbliche, spesso tollerate o ignorate. Tuttavia, nel 37% dei casi si consumano in stanze chiuse, spazi che diventano gabbie di silenzio. Hanno assistito alla scena, in media, una o due persone nel 43,7% dei casi, più di cinque nel 29,2%. I testimoni sono soprattutto colleghi (66,4%), ma anche pazienti (19,5%) e familiari di pazienti (11,8%). Nel 23,4% dei casi i colleghi avevano una qualifica inferiore: anche questo dato suggerisce come la percezione del rischio e la capacità di intervenire siano spesso condizionate dal ruolo e dal timore di conseguenze.

**Nonostante la presenza di testimoni, solo in un quarto dei casi qualcuno è intervenuto.** Quando è successo, il gesto è stato importante: nel 57,3% dei casi parlando con l'autore, nel 46,4% offrendo sostegno alla vittima. Ma nella maggior parte delle situazioni è prevalso il silenzio, quella zona grigia in cui la violenza può continuare a ripetersi.

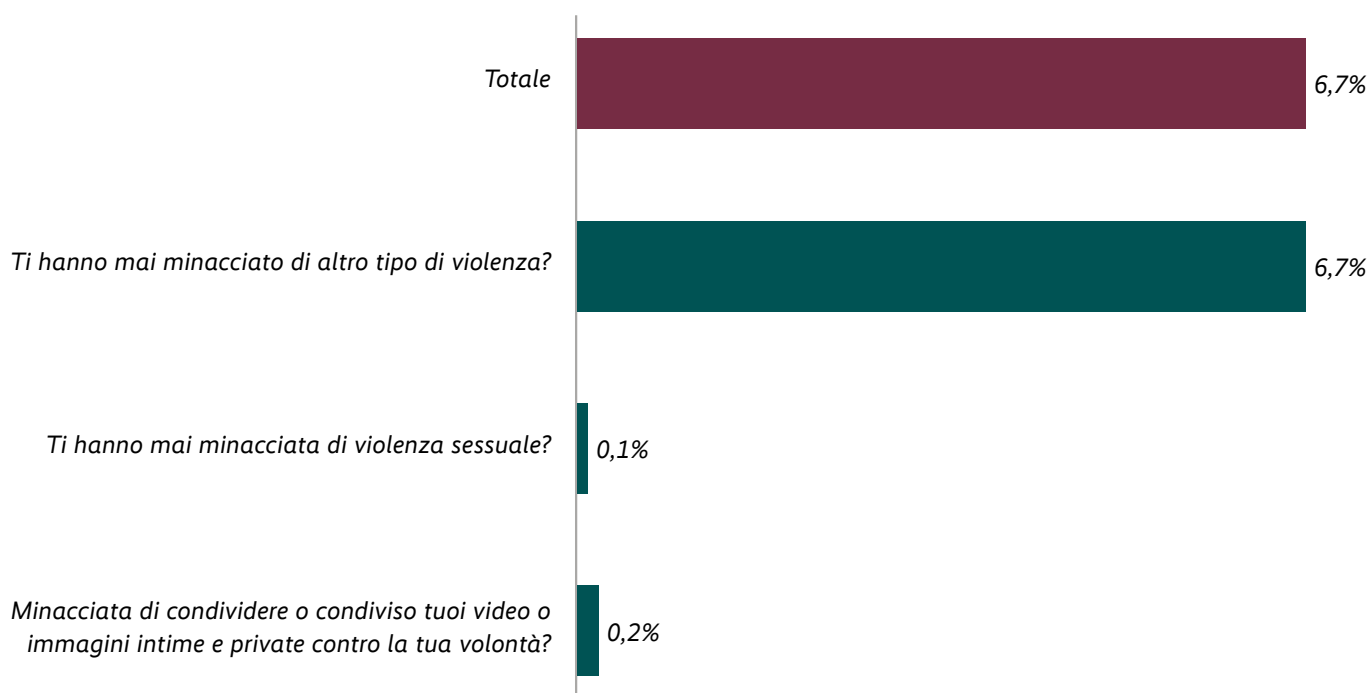
**Le donne hanno percepito l'episodio come molto grave nel 59,5% dei casi, e abbastanza grave nel 37%.** Tuttavia, il peso del silenzio resta altissimo: il 19% delle lavoratrici non ne ha mai parlato con nessuno prima della compilazione del questionario. Tra chi lo ha fatto, si è confidato soprattutto con colleghi (49,3%), familiari (47,3%), colleghe (42,3%), amiche (28,8%) e, meno frequentemente, con superiori donne (35,3%).

**Ma resta un dato drammatico a chiudere il quadro: solo il 3,5% ha sporto denuncia.** Un numero piccolissimo, che racconta la distanza tra la consapevolezza e la possibilità reale di ottenere giustizia. Il coraggio individuale, pur presente, continua a scontrarsi con una cultura che ancora non protegge abbastanza, che ancora fatica a credere alle donne, e che troppo spesso lascia sole le vittime.



## Minacce di violenza e di condivisione di immagini intime negli ultimi 12 mesi

Graf 6



## Minacce di violenza e di condivisione di immagini intime (per area geografica)

Tavola 7

	Totale campione	Macroregione geografica		
	Italia	Nord	Centro	Sud
	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	19,0%	18,9%	18,9%	20,5%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	12,7%	12,7%	12,4%	12,8%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	6,7%	6,8%	6,8%	5,9%
<b>Mai</b>	81,0%	81,1%	81,1%	79,5%

## Minacce di violenza e di condivisione di immagini intime (per fascia d'età)

Tavola 8

	Totale campione	Fascia d'età				
	Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	19,0%	9,4%	17,5%	18,7%	19,3%	17,9%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	12,7%	9,4%	16,1%	13,4%	11,2%	9,3%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	6,7%	9,4%	8,4%	7,6%	6,0%	3,1%
<b>Mai</b>	81,0%	90,6%	82,5%	81,3%	80,7%	82,1%

## 8.

# Telefonate oscene, commenti sessuali sui social o tramite messaggi, esibizionismo di parti del corpo in modo indecente

Alla domanda “Cercando lavoro o sul lavoro ti hanno mai fatto gesti osceni o ti hanno mai mostrato parti del corpo in modo indecente, oppure hai mai ricevuto telefonate oscene (anche in segreteria telefonica) o commenti sessuali via email, sms o sui social?”, **il 15,5% delle lavoratrici ha risposto di aver subito almeno una di queste forme di molestia** nel corso della propria esperienza lavorativa o di ricerca di impiego.

**Negli ultimi cinque anni la percentuale scende al 7,6%**, mentre nell'ultimo anno riguarda il 3% delle donne. Non si rilevano differenze significative tra le varie aree del Paese.

**Il fenomeno tende a diminuire con l'età:** ne ha fatto esperienza il 15,3% delle ventenni, il 14,4% delle trentenni, il 9,2% delle quarantenni, il 5,4% delle cinquantenni e solo l'1,3% delle sessantenni. La forma più diffusa risulta essere l'esibire parti intime, seguito dai commenti sessuali per email, chat e social, e infine dalle telefonate oscene compresi i messaggi lasciati in segreteria telefonica.

**Nel 33,4% dei casi si è trattato di un episodio isolato**, ma nel 26,4% le molestie si sono protratte per più di sei mesi. Quasi la metà degli episodi (45,7%) è avvenuta davanti ad altre persone, e nel 37% dei casi in una stanza vuota.

**L'età degli autori è prevalentemente elevata:** il 61% ha più di 50 anni. Le vittime, invece, sono soprattutto giovani: il 43% ha fino a 34 anni e il 36,3% tra i 35 e i 49 anni.

**Quanto alla posizione dei molestatori, nel 24% dei casi si tratta di dirigenti superiori diretti**, nell'8,3% di dirigenti di altre strutture, e nell'11,2% di colleghi in posizione superiore ma non dirigenti. Pur avendo un ruolo rilevante, i superiori non rappresentano la maggioranza degli autori, come invece accade in altre forme di violenza o molestia. Spiccano, in questa tipologia, anche i comportamenti molesti da parte di pazienti (11,4%) e familiari di pazienti (17,1%).

**Nel 35,8% dei casi qualcuno ha assistito all'episodio:** nella quasi totalità (86,6%) si trattava di colleghi. Tuttavia, solo il 13% è intervenuto, principalmente parlando con l'autore (86,6%) o con la vittima (66,5%).

**La percezione della gravità del fatto è alta:** il 63,7% delle lavoratrici lo considera molto grave e il 26,8% abbastanza grave. Più della metà (61,8%) ne ha parlato con qualcuno, soprattutto con colleghi (47,2%), colleghe (40,1%) e in famiglia (41,1%). Importante anche il ruolo delle amiche (30,6%) e delle superiori donne (23,3%).

**Il tasso di denuncia resta però molto basso (8%).** Le motivazioni più frequenti della mancata denuncia sono: la percezione che l'episodio non fosse grave (32%), la paura di essere giudicate (16,5%) e il timore di ripercussioni (14,7%).

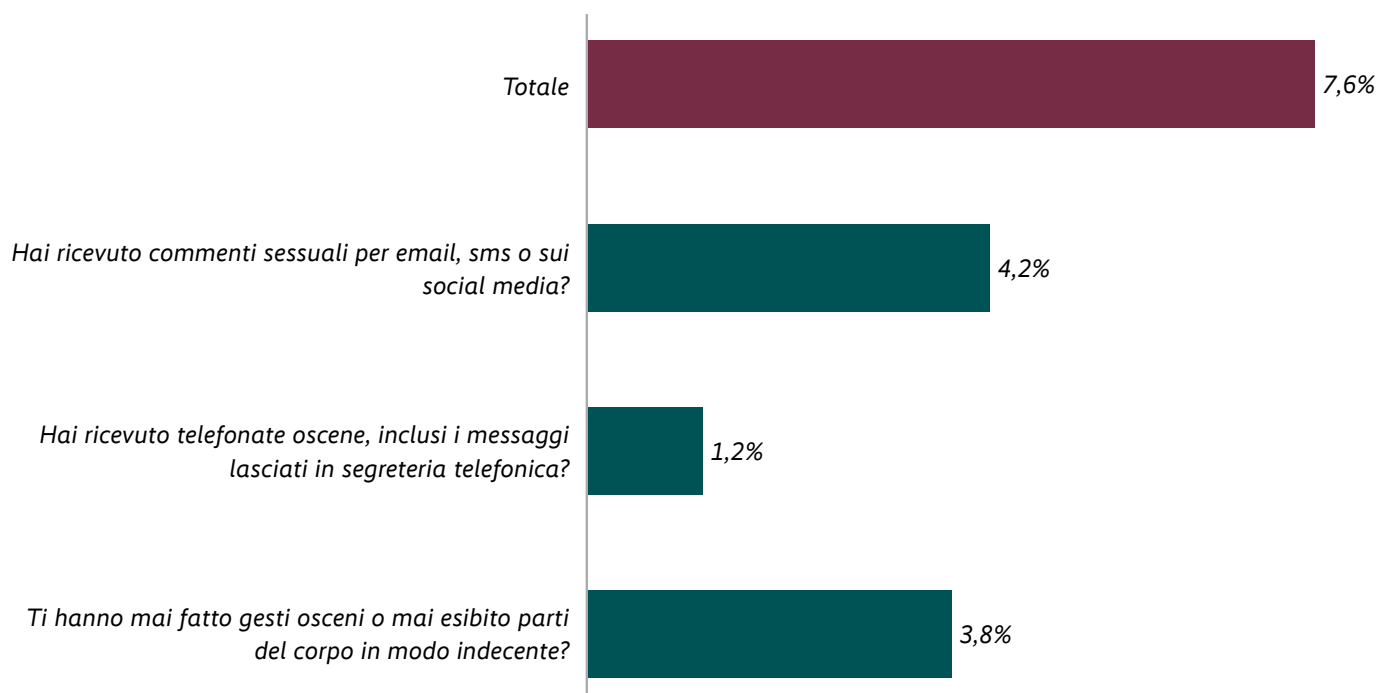
**Tra i molestatori, solo il 6,6% è stato perseguito**, ma nel 32,7% dei casi si è scoperto che aveva molestato anche altre lavoratrici, informazione verificata direttamente o riferita dalla vittima nel 75% dei casi.

Nonostante le difficoltà e il trauma vissuto, le lavoratrici iscritte alla CGIL hanno scelto di proseguire il loro percorso lavorativo, testimonianza di resistenza e determinazione di fronte a un fenomeno ancora troppo diffuso.



## Telefonate oscene, commenti sessuali, esibizionismo negli ultimi 5 anni

Graf 7



## Telefonate oscene, commenti sessuali, esibizionismo (per area geografica)

Tavola 9

	Totale campione	Macroregione geografica		
	Italia	Nord	Centro	Sud
	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	15,5%	16,1%	14,2%	14,0%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	7,6%	8,0%	6,5%	6,2%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	3,0%	2,9%	3,2%	3,1%
<b>Mai</b>	84,5%	83,9%	85,8%	86,0%

## Telefonate oscene, commenti sessuali, esibizionismo (per fascia d'età)

Tavola 10

	Totale campione	Fascia d'età				
	Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	15,5%	5,0%	4,9%	4,9%	3,3%	1,0%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	7,6%	5,0%	4,3%	3,3%	2,0%	0,2%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	3,0%	0,0%	2,9%	2,1%	1,3%	0,2%
<b>Mai</b>	84,5%	95,0%	95,1%	95,1%	96,7%	99,0%

## 9.

# I ricatti sessuali sul lavoro

*Cercando lavoro hai mai avuto richieste di prestazioni o rapporti sessuali? Cercando lavoro qualcuno ti ha fatto capire che se fossi stata sessualmente disponibile avresti potuto avere in cambio un lavoro, ad esempio ti hanno chiesto se eri fidanzata o disponibile ad uscire la sera, ad andare a pranzo o cena insieme? Per progredire nella carriera o mantenere il posto di lavoro hai mai avuto richieste di prestazioni o rapporti sessuali?* Rispondere sì ad una di queste tre domande significa aver subito durante la ricerca del lavoro o sul lavoro ricatti sessuali, una delle forme più gravi di violenza rilevate che coinvolge una quota rilevante di lavoratrici. Il ricatto sessuale rappresenta una delle forme più gravi di molestia.

Si verifica quando chi è in una posizione di potere o autorità – come un dirigente, un superiore o un selezionatore – condiziona un vantaggio lavorativo (assunzione, promozione, rinnovo del contratto, mansioni migliori, ecc.) alla disponibilità sessuale della lavoratrice.

È una forma di coercizione e abuso, perché chi lo subisce si trova stretto tra due paure: perdere il lavoro o subire violenza. Anche solo la proposta o l'allusione a uno scambio di questo tipo costituisce una violazione gravissima della dignità personale e professionale. **Il 14,1% delle lavoratrici ha dichiarato di averne avuto esperienza nel corso della vita.** In quasi la metà dei casi (6,6%) il ricatto si è manifestato come richiesta esplicita di rapporti sessuali durante la fase di ricerca del lavoro, mentre nell'11% dei casi ha assunto forme più velate, attraverso avance e comportamenti ambigui. Il 4,2% delle lavoratrici ha subito un ricatto sessuale per mantenere l'impiego o avanzare nella carriera.

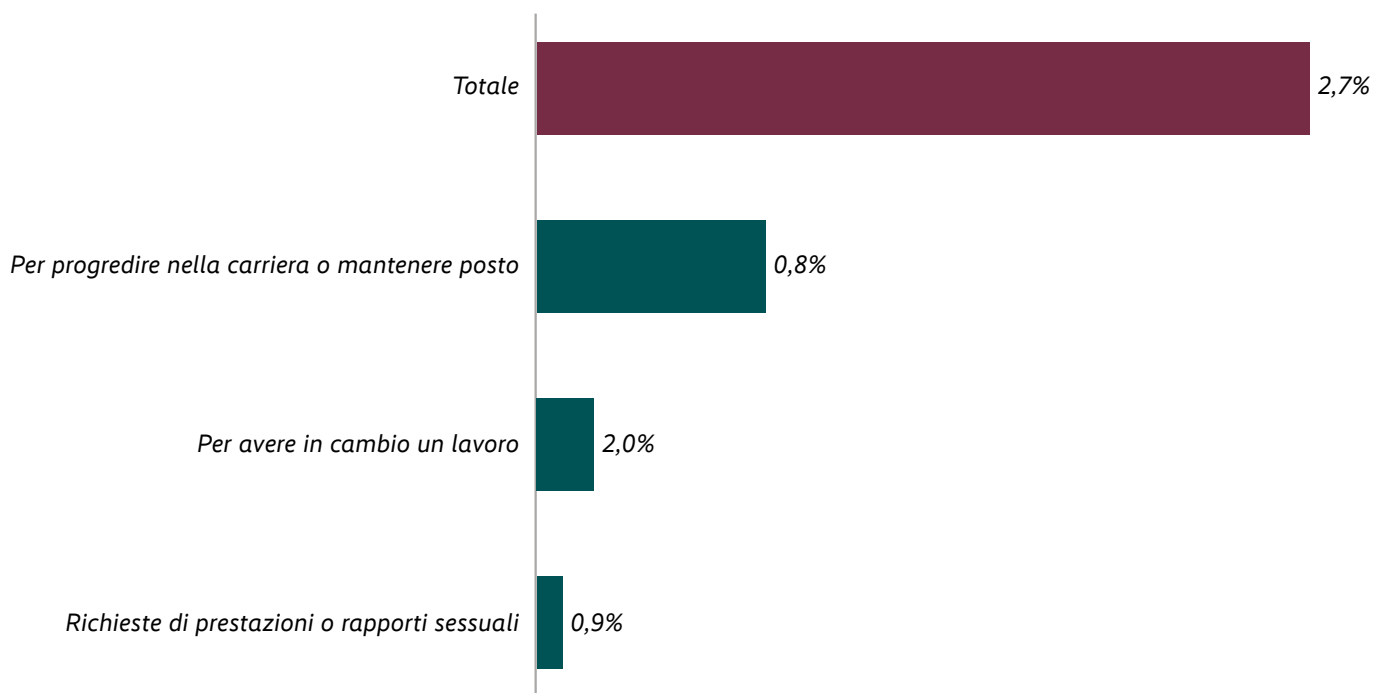
**La diffusione dei ricatti sessuali appare relativamente omogenea tra le diverse aree del Paese,** con una maggiore incidenza nell'Italia centrale (15,6%) e nel Sud (16,3%), rispetto al Nord (13,4%). Nel dettaglio, i ricatti espliciti durante la ricerca di lavoro sono stati segnalati dal 6,1% delle donne nel Nord, dal 7,9% nel Centro e dal 7,2% nel Sud. Le richieste implicite di disponibilità sessuale tramite avance riguardano l'11% delle lavoratrici, con picchi del 14% nel Mezzogiorno, mentre i ricatti per mantenere o migliorare la posizione lavorativa interessano il 4,2% a livello nazionale, ma fino al 5,8% nel Sud.

**Guardando alle fasce d'età, il valore più alto nel corso della vita si registra tra le over 60 (17,5%),** un dato legato alla maggiore durata dell'esposizione al rischio nel tempo. Tuttavia, se si analizzano i dati riferiti ai periodi più recenti, gli ultimi 5 anni, le lavoratrici più giovani risultano le più colpite con valori superiori alla media: tra le ventenni, il 23,6%, tra le trentenni il 16,1%, tra le quarantenni il 15,9%. Le categorie più vulnerabili risultano quindi le fasce più giovani e le over 50, seppur per ragioni diverse: le prime per la posizione contrattuale più debole e meno consolidata, le seconde per la maggiore durata dell'esposizione al rischio.



## Ricatti sessuali sul lavoro negli ultimi 5 anni

Graf 8



## Ricatti sessuali sul lavoro (per area geografica)

Tavola 11

	Totale campione	Macroregione geografica		
	Italia	Nord	Centro	Sud
	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	14,1%	13,4%	15,6%	16,3%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	2,7%	2,4%	3,1%	4,7%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	0,8%	0,9%	0,8%	0,3%
<b>Mai</b>	85,9%	86,6%	84,4%	83,7%

## Ricatti sessuali sul lavoro (per fascia d'età)

Tavola 12

	Totale campione	Fascia d'età				
	Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	14,1%	16,6%	10,8%	12,6%	13,2%	17,5%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	2,7%	14,3%	4,7%	2,8%	1,5%	0,4%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	0,8%	5,1%	1,2%	1,7%	0,3%	0,0%
<b>Mai</b>	85,9%	83,4%	89,2%	87,4%	86,8%	82,5%

# 10.

## Stupri o tentati stupri

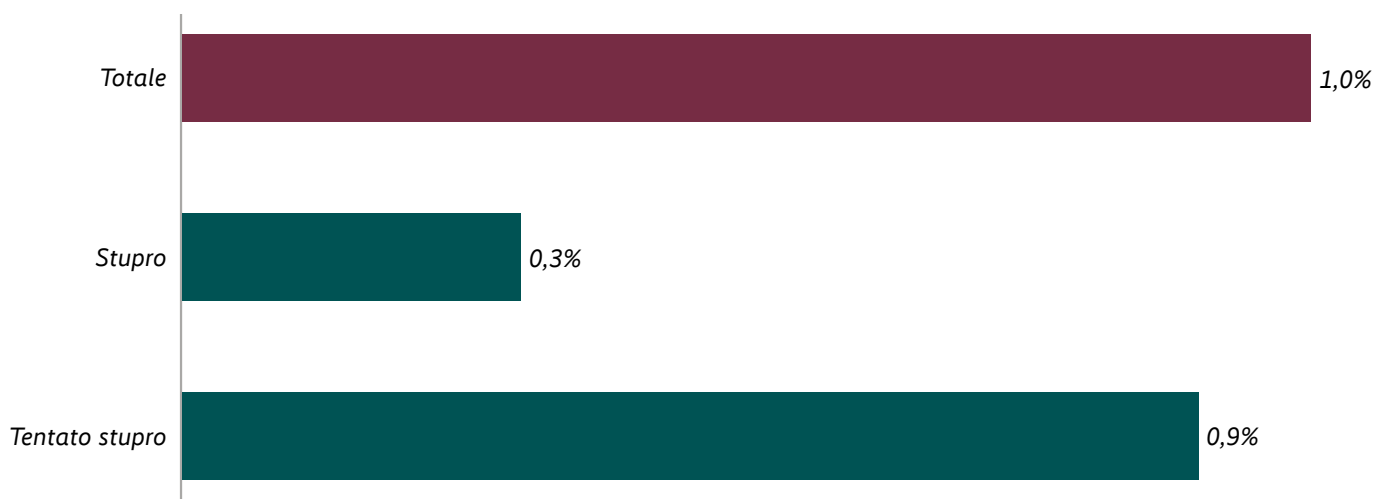
Particolarmente preoccupanti sono i dati relativi alle violenze sessuali più gravi, stupri o tentati stupri.

- **Il 3,9% delle lavoratrici l'ha subito nel corso della vita sul lavoro;** l'1% negli ultimi cinque anni e lo 0,2% nell'ultimo. Anche in questo caso l'incidenza è più alta nel Sud, dove raggiunge il 5,9% nel corso della vita, contro il 3,6% del Nord.
- **Le donne più giovani risultano le più esposte:** tra le under 30, il 9,4% ha subito stupro o tentato stupro nel corso della vita, il 7,2% negli ultimi cinque anni e il 2,3% nell'ultimo. Un'incidenza superiore di oltre due volte rispetto alla media nazionale. Più diffusi i tentati stupri degli stupri.
- **La violenza si consuma prevalentemente sul luogo di lavoro:** nel 63,8% dei casi in una stanza chiusa e avviene con frequenza superiore alla media nel 33,3% dei casi nel settore privato.
- **Solo una minima parte degli episodi (5%) avviene durante la ricerca di lavoro.** La violenza raramente si esaurisce in un singolo episodio: nel 23,3% dei casi si è protratta per un periodo di 1-3 mesi, nel 16,4% per uno o due anni e nel 10,3% fino a sei mesi. Il 100% l'ha considerata grave.
- **Le reazioni delle vittime restano molto limitate.** Alta la percentuale di chi non ne ha parlato con nessuno, il 37,4%, e il 92,3% non ha sporto denuncia. Tra coloro che si sono confidate, pochissime hanno parlato con colleghe o superiori (8,7%). Il 100% ha parlato con amiche e il 54,7% in famiglia.

- **Le ragioni del silenzio riguardano principalmente la vergogna (36,5%),** la paura di non essere credute (29,9%), e il timore delle conseguenze lavorative (28,4%).
- **In oltre la metà dei casi, gli autori appartengono a fasce d'età più elevate:** il 57,8% aveva più di 50 anni, mentre la maggioranza delle vittime ne aveva meno di 30, segno di un forte squilibrio di potere generazionale. La maggioranza degli autori erano di pari grado (60,7%) o di grado inferiore (39,3%). Nel 30% dei casi la lavoratrice o non ha accettato il lavoro o ha preferito lasciarlo. L'autore della violenza è rimasto impunito.

## Stupro o tentato stupro negli ultimi 5 anni

Graf 9



## Stupro o tentato stupro (per area geografica)

Tavola 13

	Totale campione	Macroregione geografica		
		Italia	Nord	Centro
	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	3,9%	3,6%	3,9%	5,9%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	1,0%	0,9%	0,5%	2,3%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	0,2%	0,3%	0,1%	0,3%
<b>Mai</b>	96,1%	96,4%	96,1%	94,1%

## Stupro o tentato stupro (per fascia d'età)

Tavola 14

	Totale campione	Fascia d'età				
		Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Nel corso della vita</b>	3,9%	9,4%	4,2%	3,1%	3,7%	4,8%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	1,0%	7,2%	2,1%	0,7%	0,5%	0,2%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	0,2%	2,3%	0,0%	0,2%	0,1%	0,2%
<b>Mai</b>	96,1%	90,6%	95,8%	96,9%	96,3%	95,2%

# 11.

## Chi sono le iscritte e delegate della CGIL che hanno risposto al questionario su molestie e violenze sul lavoro

I dati raccolti ci raccontano di un collettivo di donne consapevoli, professionalmente preparate, radicate nei luoghi di lavoro e nelle relazioni sindacali. Donne che hanno deciso di non tacere, di rispondere a un questionario su temi delicati, di mettere in comune esperienze, paure, vissuti. Una presa di parola collettiva per rompere l'invisibilità di fenomeni che troppo spesso restano sotto traccia, e che hanno bisogno di emergere con forza, per essere contrastati.

Non si trattava solo di conoscere "chi sono" queste donne. Ma di ascoltare ciò che avevano da dire, leggere tra le righe delle loro storie, restituire pienamente dignità a chi, oltre a prendersi cura degli altri, chiede oggi che si abbia cura anche della propria sicurezza, libertà e integrità nei luoghi di lavoro.

Dal punto di vista della struttura della famiglia di appartenenza, emerge un quadro articolato, una pluralità di modelli di vita familiare.

La composizione dei nuclei familiari delle iscritte CGIL è variegata: il 68,6% vive in coppia, in prevalenza con figli (42,1%) ma anche senza (26,5%). Il 9,3% è madre single, una condizione che amplifica la fatica, soprattutto in un settore come quello sanitario, caratterizzato da turni e orari spesso troppo lunghi e rigidi. Le donne single sono il 17,3%, mentre solo il 4% vive ancora nell'abitazione dei genitori. Se si opera il confronto con i dati sul complesso delle lavoratrici in Sanità si evidenzia che sono meno tra le iscritte le figlie, le

madri sole e quelle in coppia con figli rispetto al complesso delle lavoratrici in Sanità. Sono di più le donne single e che vivono in coppia senza figli.

Il 35,2% delle iscritte non ha figli, il 23,7% ha un figlio solo, il 28,9% due. Le iscritte CGIL rispetto al complesso delle lavoratrici in sanità hanno più figli essendo anche di età più avanzata. In termini di stato civile, le donne coniugate sono il 53,3%, le nubili il 29,4% (34,3% tra le lavoratrici in sanità), separate o divorziate il 15,1% (11,3% tra le lavoratrici in Sanità)

Dal punto di vista professionale, il profilo è nitido: il 60,1% delle lavoratrici iscritte alla CGIL svolge professioni sanitarie qualificate – infermiere, fisioterapiste, tecniche di radiologia, assistenti sociali – ruoli chiave nella tenuta quotidiana del sistema sanitario. A queste si aggiungono il 19,9% di operatrici sanitarie o socio-sanitarie, e il 6,4% di mediche. La presenza nelle posizioni dirigenziali resta ancora molto limitata, come in tutto il settore, segno di una persistente segregazione verticale, che vede le donne concentrate nei ruoli di cura diretta ma spesso escluse dai luoghi dove si prendono le decisioni.

La stabilità contrattuale è elevata: il 95% è assunta a tempo indeterminato, ma solo l' 11,3% lavora part-time. Si tratta quindi di iscritte parte di una forza lavoro stabile, strutturata, impegnata in modo continuativo, ma spesso gravata da carichi di lavoro pesanti e responsabilità elevate. E tuttavia, la stabilità non protegge di

per sé dalle molestie: anzi, proprio nelle situazioni di lungo corso si possono generare dinamiche di potere consolidate e, di conseguenza, più difficili da contrastare.

Un altro elemento strutturale da sottolineare è la dimensione delle aziende in cui lavorano: quasi il 90% opera in enti o aziende sanitarie con più di 250 dipendenti. Ciò significa che la maggior parte delle lavoratrici iscritte e delegate si muove all'interno di strutture complesse. È in questi contesti che la cultura organizzativa e la presenza sindacale possono fare davvero la differenza.

## 12.

# La percezione delle delegate della diffusione di molestie sul lavoro nella Sanità e la necessità della formazione

Nel settore della sanità, le molestie sul luogo di lavoro restano un fenomeno ancora troppo sommerso e sottovalutato, nonostante i segnali siano ormai evidenti. Il 29,2% delle delegate e iscritte ha risposto che il fenomeno è molto o abbastanza presente. Percentuale che sale al 44% tra le lavoratrici che lo hanno vissuto in prima persona negli ultimi cinque anni. Un dato che impone una riflessione, considerando che si tratta di un fenomeno che tende a rimanere invisibile, per timore, paura, e difficoltà a cercare supporto da parte delle lavoratrici. Solo il 20% delle delegate CGIL ha ricevuto segnalazioni di molestie da parte delle iscritte. Ma cosa succede dopo la segnalazione? Le risposte mostrano un quadro frammentato: il 10,8% delle delegate ha seguito personalmente le lavoratrici, il 27,9% ha preferito indirizzare le persone coinvolte verso centri anti violenza, trattandosi probabilmente di situazioni più gravi, il 19,3% si è rivolto a un funzionario sindacale, mentre il 42% ha intrapreso altre strade. Numeri che mostrano quanto ancora manchi una filiera strutturata e condivisa di intervento.

La formazione in questo campo rappresenta una leva strategica. Solo il 39,6% delle delegate riferisce che la propria azienda ha organizzato corsi di prevenzione sulle molestie e violenze nei luoghi di lavoro. Il divario territoriale è netto e preoccupante: al Sud il dato si dimezza e scende al 21,2%, un valore che segnala un serio ritardo nella diffusione della formazione sulla prevenzione di molestie e violenze sul lavoro.

Eppure la richiesta c'è, ed emerge forte dalle risposte. L'87,3% delle delegate ritiene infatti questi corsi assolutamente necessari. Il 58,7% ha preso parte a questi percorsi formativi, con una presenza più marcata nel Centro e nel Sud Italia (66,9% al Centro, 76,9% al Sud, contro il 56,7% del Nord). L'83,3% delle partecipanti ha considerato utile la formazione ricevuta.

Ma non basta. Problemi di questo tipo vanno affrontati anche con una solida conoscenza degli strumenti contrattuali e normativi. E qui le carenze sono evidenti. L'83,3% delle delegate CGIL dichiara di non sapere se nel contratto collettivo nazionale della sanità siano previsti strumenti sindacali specifici per il contrasto alle molestie e violenze. Ancora: il 51,9% non sa se nella propria azienda esista un codice anti-molestie. Nel Sud la situazione è ancora più grave: la quota di chi non conosce l'esistenza di un codice aziendale raggiunge il 61,6%.

Questi dati suggeriscono che la CGIL ha di fronte un doppio binario su cui agire. Da un lato, rafforzare la formazione interna delle delegate sindacali, rendendole pienamente consapevoli degli strumenti contenuti nel contratto collettivo nazionale della sanità e delle possibilità concrete di intervento sindacale in caso di molestie. Serve un salto di qualità nella conoscenza, nella capacità di riconoscere e affrontare questi fenomeni, nella costruzione di reti sindacali solidali e informate.

Dall'altro lato, il sindacato deve esercitare una pressione continua nei confronti delle aziende sanitarie pubbli-

che e private affinché i corsi di formazione sulla prevenzione delle molestie siano garantiti a tappeto, coinvolgendo tutto il personale sanitario, senza eccezioni. La cultura della prevenzione non può essere opzionale, né lasciata all'iniziativa di pochi. Deve diventare parte integrante della cultura organizzativa di ogni struttura sanitaria.

Perché è proprio in questi luoghi – dove ci si prende cura degli altri – che il rispetto, la dignità e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori devono essere il primo, inderogabile principio.

## 13.

# Il sentiment delle iscritte CGIL che hanno subito molestie

Era una parte non obbligatoria quella del questionario dove era possibile scrivere annotazioni. Eppure, moltissime donne hanno scelto di riempirla, spinte dal bisogno di raccontare, di lasciare traccia della propria esperienza, di affidare a parole scritte un dolore spesso taciuto. Quelle poche righe libere, a margine del questionario, sono diventate uno spazio di liberazione e consapevolezza. Centinaia di commenti, diversi per tono e intensità, ma accomunati dalla voglia di farsi sentire e di non sentirsi più sole.

### Grazie per l'iniziativa

Molte partecipanti hanno voluto esprimere, prima di tutto, gratitudine. La prima emozione che emerge è proprio il “grazie”. Un ringraziamento sincero, sentito, che non è di circostanza ma di riconoscenza profonda verso chi ha dato dignità a un tema troppo a lungo ignorato. Per tante donne, sapere che il sindacato si occupa anche di questo, che riconosce la sofferenza di chi subisce molestie, rappresenta un atto di giustizia simbolica, un segno di ascolto e rispetto. Questo “grazie” è il primo passo di una fiducia che si rinnova e di una speranza di cambiamento reale.

*“È stato difficile compilare questo questionario, non perché fosse complicato, ma perché ha risvegliato sensazioni di fastidio e ribrezzo. La persona in questione è per fortuna andata in pensione: era noto ai più che avesse atteggiamenti molesti, ma nessuno ha osato “toccarlo”... io per prima, che non ho denunciato. Grazie per questo questionario e per il vostro delicato lavoro”*

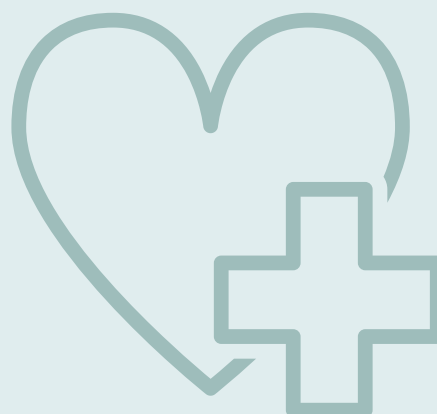
*“Grazie per occuparvi di queste problematiche”*

*“Grazie per il sondaggio:-). Fa riflettere”*

*“Buon lavoro”*

*“Bravi. Fateci sapere esito dell'indagine, pubblicizzandolo. E grazie”*

*“Grazie che pensate a noi”*



## Il clima pervasivo

Dalle parole raccolte emerge con forza la descrizione di un clima diffuso e pervasivo di sessismo e molestie. Le lavoratrici non parlano solo di episodi isolati, ma di una quotidianità avvelenata da battute, insinuazioni e atteggiamenti inappropriati che si ripetono nel tempo, fino a diventare parte dell'ambiente stesso di lavoro. Molte utilizzano quello spazio libero per spiegare che le molestie non si esauriscono in un gesto o in una frase, ma in un intero modo di vivere e intendere i rapporti di potere, che si insinua nel linguaggio, nei silenzi, nei ruoli, nella complicità di chi tace. Si tratta di una dimensione culturale radicata, che produce conseguenze concrete su carriera, benessere e dignità personale.<sup>1</sup>

*“Complimenti, tentativi di approccio, corteggiamento, ecc., fanno parte a mio avviso di una normale relazione uomo-donna, sempre che ci sia un reciproco rispetto nei modi e nelle parole. Il problema è quando l'approccio avviene in ambito lavorativo e in modo del tutto inappropriato: nel mio caso sono prima stata elogiata per le mie doti professionali, con la prospettiva di un avanzamento di carriera; poi si è passati a complimenti sulla mia persona e sul mio aspetto; poi ad un tentativo di toccarmi e baciarmi. Sono scappata e la mia promozione è sfumata: ho svolto per tre anni attività di responsabile di una UO senza avere un investimento ufficiale e quindi senza corrispettivo economico. L'avviso per quel posto è stato bandito dopo circa due anni da quell'episodio, dopo il pensionamento del mio “molestatore”. Sono stata l'unica a fare domanda, eppure il ruolo di ff mi è stato affidato solo dopo un ulteriore anno, dietro pressioni e sollecitazioni avanzate anche dal sindacato. Uno dei problemi che facilitano il perpetuarsi di questo tipo di situazioni, è che i criteri per avanzare di carriera sono arbitrari, le regole non vengono rispettate, nessuno controlla che venga attuato quanto riportato sul CCNL. Ma anche banalmente per avere un computer nuovo ho dovuto “raccomandarmi” .... Mi avevano detto di andare a parlare direttamente con “il capo supremo” .... Per un computer?! Assurdo!! Così ho trovato un'altra strada tramite una “donna”, che al massimo ti chiede di visitarle un familiare. Pur non essendo più giovane, sono ancora carina, e cerco di evitare superiori che potrebbero fare richieste inappropriate in cambio di ciò che mi spetta di diritto.”*

*“Al di là degli episodi più gravi, è molto fastidioso assistere quotidianamente a battute e commenti sessisti specie se provengono da parte di direttori e dirigenti che dovrebbero essere d'esempio per gli altri.”*

*“In sanità ormai sono all'ordine del giorno le molestie verbali! Siamo in un momento dove l'utenza non trova risposte adeguate al bisogno di cure. Liste d'attesa lunghe km e ad essere penalizzate le persone più fragili e senza risorse economiche. Quando tutto sarà privato saremo PRIVATI di TUTTO!”*

*“La situazione vissuta da me non è riconducibile a uno o più episodi singoli e gravi, ma era piuttosto un sottofondo lavorativo continuo, quotidiano. Non c'era nulla di abbastanza grave da denunciare. Tutto era giocato sul detto/non detto, su sguardi, su frasi ambigue. Le conseguenze comunque sono state uno spostamento di mansioni al rientro dalla prima maternità e nessun avanzamento di carriera nonostante ulteriori mutamenti di mansioni (in aumento), fino al mio licenziamento per cercare altre strade in altre realtà lavorative.”*

*(Lasciato in maiuscolo come scritto dalla lavoratrice)*

*“Spesso sono mascherate con battute e vengono minimizzate”*

## Non sono scherzi, le molestie lasciano il segno

Da queste testimonianze emerge una consapevolezza netta: le molestie non sono “scherzi”, non sono leggerezze o malintesi, ma ferite reali che segnano la vita e la memoria di chi le subisce. Le donne rifiutano l’idea di goliardia o di “battuta innocente” che spesso viene usata per minimizzare il problema. Parlano invece di disagio, rabbia, perdita di libertà e del diritto di essere se stesse nei luoghi di lavoro. È una violenza sottile ma costante, che obbliga a modificare comportamenti, abbigliamento, persino atteggiamenti, per non attirare attenzioni indesiderate.

*“Credo sia fondamentale trattare questo tipo di problematiche, un lavoratore deve sentirsi al sicuro per poter svolgere al meglio il proprio lavoro, nessuno deve giudicare nessuno. Siamo un paese con poco senso civico e poco rispetto dell’altro. Ho risposto volentieri a questo questionario, le molestie a cui sono stata sottoposta molti anni fa, anche se si trattò di sguardi, commenti, ecc. e possono sembrare poca cosa, mi hanno provocato un disagio che a distanza di tanti anni non ho ancora dimenticato.”*

*“A volte si dicono frasi credendo di scherzare.. esempio ‘sicuramente hai passato il concorso perché l’hai data a qualcuno’ ma offendono l’intelligenza e l’impegno che una donna ci ha messo per poter raggiungere l’obiettivo.”*

*“Molte molestie non vengono identificate tali in quanto recepite come comportamento goliardico non pericoloso. Ma analizzando l’accaduto con occhio esterno sono palesemente molestie e potrebbero sfociare in comportamenti più pericolosi, oltre che causare conseguenze psicologiche a chi le subisce. Manca rispetto dei colleghi.”*

*“Non posso vestirmi come voglio, o come mi sento. Devo stare attenta allo sguardo maschile. Perché solo il fatto di essere donna e non essere brutta appare come un segno di interesse. Nei luoghi sanitari la violenza è molto frequente! Passare dieci ore al lavoro legittima uomini di potere a pensare di avvicinare le donne intorno e divertirsi. Pensando che sia un divertimento reciproco. Non lo è quasi mai quando ci sono differenze di ruolo e di potere e di grado...”*

*“Ci sono troppi uomini che pensano erroneamente che fare battute a sfondo sessuale sia divertente... per qualcuna forse sì, ma per altre sono fastidiose e indecenti, soprattutto se in quel momento stai lavorando.”*



## Un branco di lupi e le nuove pecorelle

In molte testimonianze si legge la percezione di un maschilismo strutturale, di un ambiente lavorativo che sembra rimasto fermo a logiche di potere e prevaricazione. Le lavoratrici descrivono un contesto tossico, in cui la misoginia è ancora radicata e il rispetto per le donne è un concetto fragile. Alcune parlano di un “branco di lupi” pronto a colpire le nuove arrivate, di una consuetudine che si ripete da decenni. La molestia non è vista come un gesto deviante, ma come parte di un copione accettato e tollerato. Dietro queste parole si sente la stanchezza, ma anche la volontà di spezzare un circolo vizioso.

*“La mia percezione sul posto in cui lavoro, purtroppo, vige sempre la presenza di alcuni colleghi misogini molto bravi a farti sentire inadeguata in quanto donna spesso umiliandoti davanti ad altri colleghi.”*

*“Questo è un ambiente tossico ed arretrato.”*

*“Le molestie che ho subito sono avvenute tanti anni fa da uomini molto più vecchi. La sensazione era che fosse una consuetudine, come un branco di lupi che aspetta che arrivino le nuove pecorelle. Ero molto giovane, timida, avevo paura di essere colpevolizzata; ne ho parlato con colui che sarebbe diventato mio marito, poi mi è stato assegnato un nuovo reparto.”*

*“Ambiente di lavoro maschilista, uomini sempre pronti alle battutine a sfondo sessuale ma anche dirette alla fisicità della sottoscritta, e spesso fuori luogo e in presenza di altri uomini. Spesso per sottostimare il lavoro svolto e sminuire le capacità lavorative delle donne in generale, ma nello specifico anche con la sottoscritta per un lavoro che ancora adesso viene ritenuto “da uomini” e non da “donne”. La parità di genere e le pari opportunità non sono culturalmente mai recepite.”*

*“Nel mio caso le minacce non sono mai state di tipo sessuale e sono avvenute da parte di un medico, nonostante l'intervento di un avvocato CGIL è ancora lì e non mi risultano provvedimenti. Le molestie sessuali sono verbali e vari episodi negli anni da più persone che pensano di far ridere e invece sono pesanti. Oppure battute sull'aspetto, sul peso o simili. Il tutto sparpagliato in 25 anni di lavoro nella stessa azienda.”*



## Atteggiamento diffuso ma sottovalutato

Un altro elemento ricorrente è la sensazione che la gravità del fenomeno sia ampiamente sottovalutata. Le lavoratrici percepiscono una colpevole leggerezza da parte delle direzioni, delle strutture e, in molti casi, anche dei colleghi. Le molestie vengono minimizzate, trattate come eccessi di confidenza o come problemi “personali” da risolvere in silenzio. Questa sottovalutazione contribuisce a rendere più difficile la denuncia, alimentando un clima di rassegnazione e paura. Le testimonianze raccontano un sistema che tende a proteggere chi molesta, piuttosto che chi subisce.

*“È un problema estremamente comune e se provi a dire qualcosa in dirigenza al massimo fanno una ramanzina, ma solitamente ci danno delle esagerate.”*

*“Spesso vengono sottovalutate, soprattutto dai colleghi maschi, sembra quasi un segno di virilità. Non bisogna sottostare a certe richieste. Bisogna affrontare subito il problema, se è possibile in via bonaria, ALTRIMENTI DENUNCIARE.”*

*“Purtroppo impera il patriarcato, le molestie spesso sono tollerate e sottovalutate.”*

*“Spesso sono mascherate con battute e vengono minimizzate.”*



## La catena di comando

Dalle testimonianze emerge con chiarezza che, in molti casi, le molestie provengono da persone in posizione di potere: dirigenti, coordinatori, direttori di struttura. È proprio il disequilibrio gerarchico a rendere più difficile reagire o denunciare. Le vittime raccontano la paura di perdere il posto, di non essere credute, di subire ripercussioni o isolamento. Spesso i superiori, che dovrebbero essere garanti del rispetto e della sicurezza sul lavoro, diventano invece parte del problema. Questa dimensione di abuso di potere è una delle componenti più dolorose e ricorrenti del fenomeno.

*“Nella mia esperienza l’offesa e il disagio provato sono legati ad atteggiamenti sessisti da parte di uomini di grado superiore che ironizzavano su atteggiamenti, ruoli, divise, sguardi agiti in gruppo. Le singole avance non le ho ritenute offensive per come sono avvenute. In un unico caso c’è stato un atto a mio avviso voluto e molesto che ho sedato contestualmente e direttamente davanti a chi era presente.”*

*“Subii diverse molestie dal mio coordinatore. Non denunciai perché avevo paura di perdere il lavoro e di non essere creduta. Le istituzioni non ti tutelano e alla fine loro non pagano mai.”*

*“Al di là degli episodi più gravi, è molto fastidioso assistere quotidianamente a battute e commenti sessisti specie se provengono da parte di direttori e dirigenti che dovrebbero essere d’esempio per gli altri.”*

*“Ho ricevuto molestie più esplicite quando lavoravo nel settore privato dal direttore della struttura. Nessuna ha mai denunciato per paura di licenziamento. Nel pubblico le molestie sono state per lo più verbali ed essendo considerate “meno gravi” dall’immaginario collettivo è molto più difficile denunciare.”*

*“Non bisogna avere paura di parlarne con qualcuno. Perché non sono atteggiamenti che un direttore deve assumere per assumere nessuno.”*

*“Non credo nelle istituzioni, quando sono i superiori si ha molta difficoltà, si va avanti e si prega che possano andare via.”*

*“Non posso vestirmi come voglio, o come mi sento. Devo stare attenta allo sguardo maschile. Perché solo il fatto di essere donna e non essere brutta appare come un segno di interesse. Nei luoghi sanitari la violenza è molto frequente! Passare dieci ore al lavoro legittima uomini di potere a pensare di avvicinare le donne intorno e divertirsi. Pensando che sia un divertimento reciproco. Non lo è quasi mai quando ci sono differenze di ruolo e di potere e di grado...”*

*“Il Direttore generale era sostenitore del molestatore! Il silenzio del medico del lavoro e del Responsabile Sicurezza Lavoratori che hanno nascosto i questionari anonimi dei dipendenti che denunciavano hanno fatto il resto. Il grande contributo del nostro delegato sindacale che ha coordinato la denuncia di 27 lavoratrici ha portato ad una svolta... ora siamo in attesa che la procura faccia il resto... speriamo che il lestoante venga licenziato, viviamo ancora nel terrore che torni!”*

*“A volte coordinatori e dirigenti molestano verbalmente riguardo anche la divisa.”*

*“Spesso ignorato o sottovalutato.”*

## Sportelli di ascolto

Molte iscritte sottolineano la necessità urgente di creare spazi di ascolto e confronto all'interno dei luoghi di lavoro. Gli sportelli di ascolto, se realmente accessibili, riservati e gestiti con competenza, potrebbero rappresentare un punto di riferimento sicuro per chi subisce molestie o discriminazioni. La richiesta di questi strumenti nasce dall'esperienza diretta di solitudine e paura, ma anche dalla consapevolezza che il sostegno istituzionale è spesso assente o inefficace. Le donne chiedono quindi un presidio reale, non formale, che garantisca anonimato, accoglienza e accompagnamento concreto.

*“È importante siano istituiti sportelli di ascolto all'interno delle aziende.”*

*“Creare uno sportello interno anonimo di confronto.”*

*“Ci vorrebbe uno sportello di ascolto per i dipendenti.”*

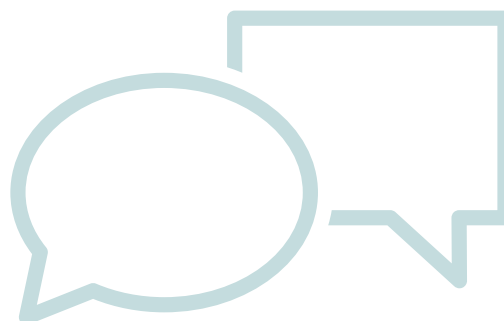
## Non sono solo i colleghi a molestare, ci sono anche i pazienti

Un altro aspetto spesso sottovalutato è che le molestie non provengono solo da colleghi o superiori, ma anche da pazienti, utenti, cittadini. In particolare nei settori sanitari e socio-assistenziali, molte lavoratrici raccontano di essere vittime di atteggiamenti offensivi o fisicamente invadenti da parte di uomini che approfittano della loro posizione di vulnerabilità o del contesto di cura. Si tratta di una forma di violenza che incide profondamente sulla percezione di sicurezza e rispetto nei luoghi di lavoro, aggravata dal fatto che raramente viene riconosciuta o denunciata.

*“Le molestie da me subite sono state da parte di pazienti, perlopiù anziani, che si sentono autorizzati a fare battute inopportune alle donne.”*

*“Il nostro lavoro, dal punto di vista del paziente uomo, è poco rispettato; è come se per loro fossimo donne facili e spesso si sentono in diritto di fare battute volgari e non è giusto.”*

*“Gli ospiti alzano spesso le mani sia per toccarti o darti delle botte.”*



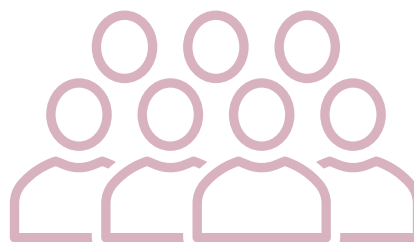
## Le colleghe

Non mancano riferimenti a tensioni e rivalità interne tra donne, che in alcuni casi diventano un ulteriore ostacolo alla solidarietà. Varie iscritte denunciano un clima competitivo e poco solidale, in cui alcune colleghe finiscono per agevolare comportamenti discriminatori o per accettare compromessi con i superiori, isolando chi invece cerca di opporsi. Il tema della mancanza di alleanza tra donne, del giudizio reciproco e della difficoltà a fare fronte comune contro le ingiustizie, emerge come una ferita ancora aperta.

*“Le molestie spesso sono indirette: se viene facilitata una collega “disponibile” sei indirettamente molestata nel senso che subisci per la tua scelta di non accettare e subisci anche da colleghe con privilegi non legittimi. Anche le donne fanno la loro parte e questa è la cosa più triste.”*

*“In precedenza ho scritto l’episodio, non voglio fare la femminista, però con molto rammarico affermo che delle volte c’è poca coalizione fra noi donne. Sarà per mancanza di carattere, ma ci si fa strumentalizzare dai dirigenti e non si è compatti fra noi del comparto. Le menti pensanti infastidiscono.”*

*“A volte si ricevono forme di violenza di donna su donna sul posto di lavoro, non necessariamente a sfondo sessuale... anche semplicemente facendoti sentire inadeguata perché in stato di gravidanza o per la fruizione di congedi maternità o altro tipo di congedo...”*



## “Non se ne può più”

Il tono di esasperazione che attraversa molte testimonianze è inequivocabile. Le donne esprimono stanchezza, rabbia e un senso di impotenza accumulato nel tempo. Per molte, il questionario è diventato un’occasione per dire finalmente “basta”, per trasformare un’esperienza di dolore in un atto di denuncia e di consapevolezza collettiva. La frase “non se ne può più” racchiude non solo la fatica personale, ma anche la richiesta di cambiamento culturale e istituzionale.

## Imparare dall’esperienza

*“All’inizio della mia carriera lavorativa ho subito minacce e violenze fisiche da un collega che mi ha stalkerizzato con telefonate e messaggi scritti, mi ha aggredito in riunione davanti a tutti e ho sporto denuncia. Sono stata allontanata io e il gruppo mi ha colpevolizzato. Spero che non capiti più a nessuno. Ora sono dirigente e se raccolgo situazioni simili agisco di conseguenza, non colpevolizzando la vittima. Mi avete fatto ricordare quel brutto periodo della mia vita.”*



## Anche nel sindacato resistenze maschili

Una parte significativa delle risposte tocca anche il tema, delicato e importante, delle resistenze interne al mondo sindacale stesso. Alcune lavoratrici esprimono delusione verso i rappresentanti, spesso uomini, che tendono a minimizzare o a evitare conflitti, temendo di compromettere equilibri interni o rapporti di potere. Queste testimonianze mettono in luce che la cultura patriarcale non risparmia neppure gli spazi che dovrebbero garantire tutela e solidarietà. La fiducia nel sindacato è forte, ma si accompagna alla richiesta di un profondo rinnovamento, per rendere l'organizzazione davvero alleata.

*“Un'unica nota che sa tanto di delusione: quando ho riferito l'accaduto al mio rappresentante sindacale la risposta è stata “è meglio evitare controversie”. Rappresentanti sindacali solo maschi e di parte e, soprattutto, in caso di necessità è assolutamente inutile averli.”*

*“Purtroppo l'esperienza mi ha insegnato che chi molesta sul luogo di lavoro non viene punito o sanzionato. Colui che mi ha molestata, con la protezione del sindacato, è stato solamente allontanato dal servizio e collocato altrove, continuando poi nel tempo a molestare altre colleghe.”*

*“Spesso i coordinatori sono anche sindacalisti. Parlare con loro è inutile. Si tutelano e basta per garantire l'ordine nel reparto.”*

## Sentirsi sole

Il sentimento di solitudine attraversa quasi tutte le testimonianze. Quando accade una molestia, la prima reazione è spesso quella di isolamento: le vittime si sentono abbandonate, inascoltate, senza strumenti né alleati. La paura del giudizio, la sfiducia nelle istituzioni, la mancanza di sostegno rendono la solitudine una seconda violenza, che si aggiunge a quella subita. Le lavoratrici chiedono dunque non solo protezione, ma una rete umana e solidale, capace di spezzare il silenzio e l'indifferenza.

*“Sensibilizzare le persone al problema significa creare una rete di solidarietà e non lasciarle mai sole. La solitudine è il maggior problema che colpisce le vittime.”*

*“Quando accade una molestia siamo sole.”*

## Non l'ho subita ... ma in realtà sì.

Diverse risposte testimoniano un cambiamento di consapevolezza: molte donne, riflettendo sulle domande del questionario, si rendono conto che hanno vissuto comportamenti molesti senza averli riconosciuti come tali. Episodi che allora sembravano “normali” o “trascurabili” oggi vengono riletti alla luce di una nuova sensibilità. È un passaggio importante, che mostra come il linguaggio e la cultura possano evolvere e portare alla luce ciò che per anni è rimasto invisibile.

*“La sensibilità è cresciuta molto negli ultimi anni e non ho mai subito molestie dai miei superiori. Qualche battuta sessista sì, qualche atto non voluto da me, qualche insinuazione sulla mia sessualità ma sempre da colleghi di livello inferiore.”*

## L'impunità degli autori

Un tema ricorrente e doloroso è quello dell'impunità. Molte testimonianze raccontano di molestatori che, anche dopo essere stati segnalati o denunciati, non hanno subito conseguenze. Questa impunità alimenta la sfiducia e la sensazione che nulla possa davvero cambiare. Le donne chiedono giustizia, ma anche trasparenza, responsabilità e una presa di posizione chiara da parte delle istituzioni e delle aziende.

*“Finché chi molesta resterà impunito, il messaggio che passa è che il potere vale più della dignità.”*

*“Esistono e continueranno perché i responsabili di tali molestie restano impuniti”*

## Denunciare

Molte lavoratrici sottolineano quanto sia importante non restare in silenzio: denunciare l'autore delle molestie è un atto di coraggio ma anche di giustizia, necessario per tutelare se stesse e per evitare che altre persone vivano la stessa esperienza. Non bisogna avere paura di parlare. Il silenzio, infatti, protegge chi compie l'abuso e isola ulteriormente la vittima. Per questo è fondamentale che le donne si sentano sostenute, che trovino ambienti di lavoro in cui possano esprimersi senza timore di ritorsioni o giudizi. Allo stesso tempo, la società e le istituzioni devono fare la loro parte: ogni denuncia deve essere presa sul serio e la parola della donna deve essere ascoltata e creduta, non messa in dubbio a priori. Credere a chi denuncia significa riconoscere la sua esperienza e contribuire a costruire una cultura del rispetto e della parità, dove nessuno debba temere di lavorare serenamente.

*“Il problema si tratta con superficialità. Si ha paura a denunciare. E comunque non si prenderanno mai provvedimenti disciplinari. Io l'ho fatto, non sono stata ascoltata dal mio datore, donna”*

*“Chi subisce molestie deve denunciare e deve essere supportato dalla propria azienda”*

*“Raccomando alle donne di denunciare l'accaduto e di chiedere l'ausilio del sindacato.”*

*“Denunciare senza esitazioni.”*

*“Credere in chi denuncia”*

*“Denunciare sempre”*



# 14.

## In sintesi

Il quadro emerso dalla rilevazione evidenzia che le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro non sono “incidenti” o “malintesi”: sono violazioni sistemiche, che rivelano squilibri di potere e mancanza di cultura del rispetto. Combatterli significa rendere i luoghi di lavoro più giusti, sicuri e democratici, dove ogni persona possa sentirsi libera di contribuire senza paura, senza silenzi, senza dover scegliere tra dignità e sopravvivenza.

**Le molestie sul lavoro contro le donne non sono solo episodi isolati:** creano un clima. Un clima fatto di paura, di silenzi, di impunità. È un’aria che si respira, secondo le lavoratrici. L’elemento chiave è la mancanza di consenso: il comportamento è indesiderato e crea nella vittima disagio, paura, umiliazione. Anche quando non c’è un ricatto esplicito, la molestia altera l’ambiente di lavoro, lo rende ostile e mina la serenità della persona che la subisce.

**Le donne che subiscono molestie si ritrovano spesso sole.** Non perché manchino colleghi o testimoni, ma perché manca il coraggio collettivo di riconoscere e nominare la violenza. Intorno a loro si costruisce un muro di normalizzazione. Si tende a minimizzare, a ridurre tutto a uno “scherzo”, a un “malinteso”, come se la dignità potesse essere materia di interpretazione.

**La realtà è che nella maggioranza dei casi gli episodi non sono unici.** Si ripetono nel tempo, spesso per mano dello stesso autore. È una violenza che persiste, che si ripropone, che segna. Questo è ancora più evidente nelle telefonate oscene, nei comportamenti esibizionistici, negli inviti insistenti, e ancor di più nei casi estremi di stupro o tentato stupro.

**Molte donne, più di un terzo non ne parlano con nessuno.** Restano sole con la vergogna, con la paura di non essere credute, di essere giudicate, di perdere il lavoro. È il silenzio la prima conseguenza della normalizzazione delle molestie sul lavoro, e anche la sua arma più potente. Quando una donna tace, spesso è perché il contesto non le dà la sicurezza per parlare. Tra chi trova il coraggio di confidarsi, la rete di sostegno è frequentemente femminile: colleghe, amiche, familiari, a volte anche superiori donne. È tra le donne che si cerca comprensione, protezione, ascolto.

**Dietro questi atti si nasconde spesso un rapporto di potere.** Le molestie sessuali sono espressione di una cultura in cui le relazioni tra uomini e donne non sono paritarie, e dove l’autorità o la posizione gerarchica vengono usate da parte maschile per controllare o dominare. Nella maggior parte delle situazioni, infatti, la molestia viene inflitta da chi occupa una posizione superiore: un dirigente, un responsabile, comunque un superiore. Il potere diventa strumento di abuso, la gerarchia un’arma. E la paura delle conseguenze, la sfiducia nella possibilità di essere credute, spingono molte donne a tacere. Colleghe di livello inferiore e pari grado non solo sono meno coinvolti in atti di molestie/ violenze sul lavoro contro le donne (3,2% e 11,1%) rispetto ai superiori, ma anche nei confronti di pazienti (7,3%) e familiari di pazienti (15,9%).

**Così si alimenta il circolo vizioso dell’impunità.** Chi molesta sa di poterlo fare senza pagare un prezzo. Chi subisce sa di rischiare molto se parla. Il risultato è un ambiente in cui le molestie vengono normalizzate, integrate nella quotidianità tossica.

**Questo clima pesa, isola, logora.**

Spezza la fiducia nelle relazioni di lavoro e costringe molte donne a difendersi invece che a crescere professionalmente. La dinamica è la minimizzazione e normalizzazione degli episodi, presentati come “complimenti” o “scherzi”. Questo alimenta il silenzio e l’impunità. Chi subisce spesso non denuncia per paura di ritorsioni, sfiducia nelle istituzioni o vergogna, e così il ciclo dell’abuso continua.

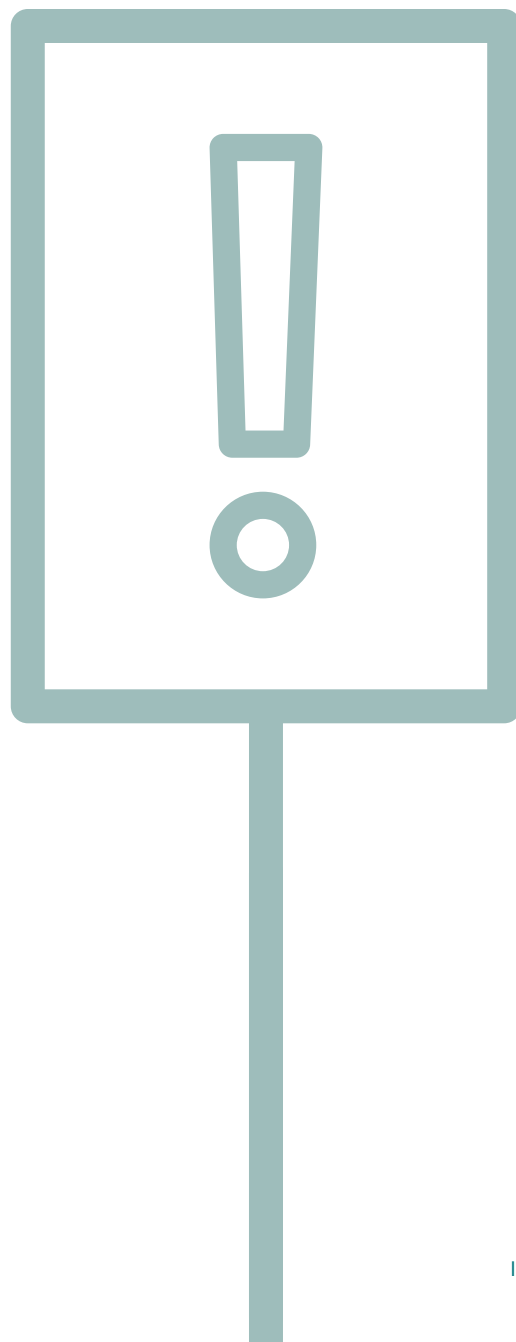
**La violenza, in queste forme sottili e ripetute, non è un fatto privato:** è un problema collettivo, che riguarda la qualità della nostra convivenza, la cultura delle nostre organizzazioni, e in fondo la democrazia dei luoghi di lavoro.

**Non emergono particolari differenze tra le segnalazioni delle lavoratrici a tempo indeterminato e le altre.** Non risulta essere più grave la situazione delle donne che non sono a tempo indeterminato, semmai il contrario. Quelle non a tempo indeterminato hanno subito meno commenti pesanti, meno minacce di violenza, meno insulti in quanto donna e meno svalutazioni in quanto donna. La violenza o molestia contro chi non ha un contratto a tempo indeterminato sembra essere più nascosta dall’autore, nel 50,7% nessuno ha assistito nel caso di lavoratrici a tempo indeterminato contro il 37% delle altre. Inoltre le conseguenze rivelate dalle lavoratrici sono state peggiori: il 13,9% ha dovuto cambiare lavoro contro il 5%. Anche nel caso di luogo di lavoro (pubblico/privato) emergono le stesse differenze a sfavore del settore pubblico. Essere mediche, operatrici sociosanitarie o infermiere non fa emergere differenze significative nell’esposizione al rischio di subire molestie/violenze sul lavoro e nella dinamica. Il fenomeno appare trasversale.

**L'indagine condotta è stata accolta con grande apprezzamento dalle lavoratrici**, che vi hanno riconosciuto uno spazio importante di ascolto e di visibilità di un fenomeno troppo spesso taciuto. Dalle loro risposte emerge una consapevolezza diffusa: le molestie non sono solo il gesto di un singolo, ma il sintomo di un problema più profondo, di una sottovlutazione culturale da parte degli uomini e, in molti casi, dell'appropriarsi di una posizione di privilegio. Non emergono particolari differenze tra delegate e iscritte quanto all'incidenza del fenomeno: segno che nessun ruolo, nemmeno quello di responsabilità sindacale, mette al riparo da queste dinamiche.

**I risultati evidenziano la necessità di una formazione sindacale più approfondita e mirata**, capace di fornire strumenti per praticare l'ascolto, per il sostegno alle donne che si trovano ad affrontare queste situazioni in solitudine, e per individuare le misure di prevenzione e contrasto più efficaci. Solo così si potrà trasformare il coraggio individuale in forza collettiva e costruire contesti di lavoro realmente liberi, sicuri e rispettosi. In ogni luogo di lavoro si dovrebbe promuovere una cultura del rispetto e formare per-

sonale e dirigenti sul riconoscimento e la gestione delle molestie. Ciò deve essere richiesto da parte sindacale richiamando alla responsabilità delle aziende che devono prevenire e contrastare ogni forma di molestia anche attraverso la formazione, ma al tempo stesso deve essere praticato a livello sindacale per gli iscritti e le iscritte. Le lavoratrici devono sapere a chi rivolgersi e come essere tutelate, in sicurezza e riservatezza. Il sindacato dovrà impegnarsi nella costruzione di una rete di ascolto, supporto e protezione delle donne, che avrà bisogno di training di natura diversa da quelli messi in atto per la tradizionale attività sindacale.



# Appendice

## Tavole di dettaglio per area geografica e fascia d'età sui 7 sottogruppi di violenze/molestie sul lavoro

### Commenti sessuali, battute, insulti, svalutazione (per area geografica)

Tavola A1

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione	Macroregione geografica		
	Italia	Nord	Centro	Sud
	100%	100%	100%	100%
<b>Ti hanno mai rivolto commenti o fatto battute a sfondo sessuale che ti hanno dato fastidio o che ti hanno offesa?</b>				
Nel corso della vita	48,1%	49,0%	44,7%	48,4%
Negli ultimi 5 anni	23,8%	23,9%	21,0%	27,9%
Negli ultimi 12 mesi	11,3%	11,5%	9,9%	12,2%
Mai	51,9%	51,0%	55,3%	51,6%
<b>Sei mai stata oggetto di sguardi inopportuni o lascivi che ti hanno fatta sentire minacciata o a disagio?</b>				
Nel corso della vita	42,4%	42,0%	41,1%	47,5%
Negli ultimi 5 anni	21,8%	20,8%	20,8%	30,0%
Negli ultimi 12 mesi	10,5%	10,3%	9,8%	13,4%
Mai	57,6%	58,0%	58,9%	52,5%
<b>Ti hanno mai rivolto domande inopportune o invadenti riguardo la tua vita privata o il tuo aspetto fisico che ti hanno infastidita o offesa?</b>				
Nel corso della vita	44,7%	45,5%	40,8%	46,9%
Negli ultimi 5 anni	25,0%	25,2%	21,7%	30,0%
Negli ultimi 12 mesi	13,0%	12,7%	12,5%	16,5%
Mai	55,3%	54,5%	59,2%	53,1%
<b>Ti hanno mai rivolto commenti o fatto battute con riferimento al tuo orientamento sessuale?</b>				
Nel corso della vita	11,5%	11,7%	10,7%	11,1%
Negli ultimi 5 anni	7,3%	7,3%	6,7%	7,8%
Negli ultimi 12 mesi	4,4%	4,4%	4,6%	4,1%
Mai	88,5%	88,3%	89,3%	88,9%
<b>Sei mai stata insultata e offesa in quanto donna?</b>				
Nel corso della vita	36,0%	37,0%	31,5%	37,0%
Negli ultimi 5 anni	24,7%	25,2%	21,5%	26,2%
Negli ultimi 12 mesi	13,6%	13,6%	12,9%	14,4%
Mai	64,0%	63,0%	68,5%	63,0%
<b>Ti è mai capitato che il tuo lavoro venisse sminuito in quanto donna, facendoti sentire a disagio?</b>				
Nel corso della vita	37,8%	39,2%	31,8%	38,8%
Negli ultimi 5 anni	26,9%	28,0%	21,9%	28,4%
Negli ultimi 12 mesi	16,3%	16,7%	13,6%	18,2%
Mai	62,2%	60,8%	68,2%	61,2%

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione	Fascia d'età				
	Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ti hanno mai rivolto commenti o fatto battute a sfondo sessuale che ti hanno dato fastidio o che ti hanno offesa?						
Nel corso della vita	48,1%	66,6%	52,2%	41,8%	43,2%	42,7%
Nel corso degli ultimi 5 anni	23,8%	64,8%	41,1%	26,1%	15,0%	9,1%
Nel corso degli ultimi 12 mesi	11,3%	39,6%	20,8%	13,5%	6,7%	1,8%
Mai	51,9%	33,4%	47,8%	58,2%	56,8%	57,3%

Sei mai stata oggetto di sguardi inopportuni o lascivi che ti hanno fatta sentire minacciata o a disagio?						
Nel corso della vita	42,4%	57,8%	44,4%	38,1%	37,6%	37,3%
Negli ultimi 5 anni	21,8%	50,6%	33,7%	24,6%	16,6%	7,2%
Negli ultimi 12 mesi	10,5%	30,6%	17,4%	12,8%	7,0%	1,7%
Mai	57,6%	42,2%	55,6%	61,9%	62,4%	62,7%

Ti hanno mai rivolto domande inopportune o invadenti riguardo la tua vita privata o il tuo aspetto fisico che ti hanno infastidita o offesa?						
Nel corso della vita	44,7%	55,7%	49,4%	43,0%	38,2%	36,5%
Negli ultimi 5 anni	25,0%	53,4%	39,3%	28,4%	17,6%	9,9%
Negli ultimi 12 mesi	13,0%	44,9%	21,2%	14,8%	8,2%	3,4%
Mai	55,3%	44,3%	50,6%	57,0%	61,8%	63,5%

Ti hanno mai rivolto commenti o fatto battute con riferimento al tuo orientamento sessuale?						
Nel corso della vita	11,5%	15,4%	12,4%	12,7%	10,2%	9,8%
Negli ultimi 5 anni	7,3%	15,4%	11,3%	7,8%	5,1%	3,1%
Negli ultimi 12 mesi	4,4%	10,9%	9,6%	4,1%	2,9%	1,3%
Mai	88,5%	84,6%	87,6%	87,3%	89,8%	90,2%

Sei mai stata insultata e offesa in quanto donna?						
Nel corso della vita	36,0%	45,6%	38,3%	34,8%	32,9%	31,3%
Negli ultimi 5 anni	24,7%	45,6%	31,7%	26,9%	19,7%	15,7%
Negli ultimi 12 mesi	13,6%	27,7%	19,4%	15,5%	11,1%	4,1%
Mai	64,0%	54,4%	61,7%	65,2%	67,1%	68,7%

Ti è mai capitato che il tuo lavoro venisse sminuito in quanto donna, facendoti sentire a disagio?						
Nel corso della vita	37,8%	37,5%	44,6%	37,4%	33,0%	31,3%
Negli ultimi 5 anni	26,9%	37,5%	38,8%	26,6%	22,3%	16,4%
Negli ultimi 12 mesi	16,3%	21,4%	23,6%	16,6%	14,5%	7,9%
Mai	62,2%	62,5%	55,4%	62,6%	67,0%	68,7%

## Minacce di violenza fisica o sessuale, di condivisione immagini (per area geografica)

Tavola A3

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione	Macroregione geografica		
	Italia	Nord	Centro	Sud
	100%	100%	100%	100%

Ti hanno mai minacciato di condividere o hanno condiviso tuoi video o immagini intime e private contro la tua volontà?				
Nel corso della vita	0,9%	0,7%	0,5%	2,4%
Negli ultimi 5 anni	0,4%	0,3%	0,5%	0,8%
Negli ultimi 12 mesi	0,2%	0,1%	0,5%	0,4%
Mai	99,1%	99,3%	99,5%	97,6%

Ti hanno mai minacciata di violenza sessuale?				
Nel corso della vita	1,4%	1,3%	1,6%	1,6%
Negli ultimi 5 anni	0,3%	0,3%	0,0%	0,6%
Negli ultimi 12 mesi	0,1%	0,0%	0,0%	0,4%
Mai	98,6%	98,7%	98,4%	98,4%

Ti hanno mai minacciato di altro tipo di violenza?				
Nel corso della vita	18,7%	18,6%	18,6%	19,2%
Negli ultimi 5 anni	12,5%	12,6%	12,2%	11,9%
Negli ultimi 12 mesi	6,7%	6,8%	6,6%	5,6%
Mai	81,3%	81,4%	81,4%	80,8%

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione	Fascia d'età				
	Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ti hanno mai minacciato di condividere o hanno condiviso tuoi video o immagini intime e private contro la tua volontà?						
Nel corso della vita	0,9%	4,9%	10,1%	8,2%	8,5%	6,5%
Negli ultimi 5 anni	0,4%	4,9%	8,1%	4,1%	2,9%	0,7%
Negli ultimi 12 mesi	0,2%	2,7%	4,8%	0,9%	1,2%	0,2%
Mai	99,1%	95,1%	89,9%	91,8%	91,5%	93,5%

Ti hanno mai minacciata di violenza sessuale?						
Nel corso della vita	1,4%	0,0%	1,5%	5,7%	6,2%	5,5%
Negli ultimi 5 anni	0,3%	0,0%	1,0%	2,8%	1,1%	0,2%
Negli ultimi 12 mesi	0,1%	0,0%	0,0%	1,2%	0,5%	0,0%
Mai	98,6%	100,0%	98,5%	94,3%	93,8%	94,5%

Ti hanno mai minacciato di altro tipo di violenza?						
Nel corso della vita	18,7%	10,4%	11,0%	8,7%	5,6%	2,0%
Negli ultimi 5 anni	12,5%	10,4%	8,8%	5,0%	2,4%	0,4%
Negli ultimi 12 mesi	6,7%	0,0%	3,5%	2,3%	1,0%	0,1%
Mai	81,3%	89,6%	89,0%	91,3%	94,4%	98,0%

## Inviti fastidiosi, richieste sessuali, pedinamenti (per area geografica)

Tavola A5

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione	Macroregione geografica		
	Italia	Nord	Centro	Sud
	100%	100%	100%	100%

Ti hanno mai fatto inviti ad uscire insistenti o inopportuni che ti hanno infastidita?				
Nel corso della vita	17,1%	17,4%	16,2%	17,3%
Negli ultimi 5 anni	7,1%	7,4%	6,4%	6,9%
Negli ultimi 12 mesi	2,7%	2,7%	2,7%	2,6%
Mai	82,9%	82,6%	83,8%	82,7%

Ti hanno mai mostrato immagini, poster o fatto regali con esplicito riferimento sessuale che ti hanno dato fastidio o che ti hanno offesa?				
Nel corso della vita	5,6%	5,7%	5,1%	5,6%
Negli ultimi 5 anni	2,5%	2,6%	2,0%	2,9%
Negli ultimi 12 mesi	0,9%	0,8%	1,3%	0,9%
Mai	94,4%	94,3%	94,9%	94,4%

Sei mai stata seguita o controllata da qualcuno contro la tua volontà?				
Nel corso della vita	10,9%	11,2%	9,5%	11,4%
Negli ultimi 5 anni	5,6%	5,7%	4,4%	7,4%
Negli ultimi 12 mesi	2,8%	3,0%	1,7%	4,0%
Mai	89,1%	88,8%	90,5%	88,6%

Hai mai ricevuto richieste o pressioni a carattere sessuale?				
Nel corso della vita	11,7%	11,3%	12,8%	12,6%
Negli ultimi 5 anni	3,9%	3,5%	4,5%	5,7%
Negli ultimi 12 mesi	1,3%	1,2%	1,5%	1,7%
Mai	88,3%	88,7%	87,2%	87,4%

Hai mai ricevuto ripetute o inopportune avances, per email, tramite social network o chat?				
Nel corso della vita	8,0%	8,0%	7,9%	8,7%
Negli ultimi 5 anni	5,3%	5,4%	4,9%	5,2%
Negli ultimi 12 mesi	1,9%	2,1%	1,0%	2,0%
Mai	92,0%	92,0%	92,1%	91,3%

## Inviti fastidiosi, richieste sessuali, pedinamenti (per fascia d'età)

Tavola A6

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione	Fascia d'età				
	Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ti hanno mai fatto inviti ad uscire insistenti o inopportuni che ti hanno infastidita?						
Nel corso della vita	17,1%	25,7%	17,9%	14,5%	16,8%	15,0%
Negli ultimi 5 anni	7,1%	23,5%	12,1%	8,0%	4,7%	1,4%
Negli ultimi 12 mesi	2,7%	7,8%	4,6%	3,1%	2,2%	0,4%
Mai	82,9%	74,3%	82,1%	85,5%	83,2%	85,0%

Ti hanno mai mostrato immagini, poster o fatto regali con esplicito riferimento sessuale che ti hanno dato fastidio o che ti hanno offesa?						
Nel corso della vita	5,6%	5,0%	6,1%	4,8%	5,8%	5,8%
Negli ultimi 5 anni	2,5%	5,0%	4,5%	3,0%	2,0%	1,0%
Negli ultimi 12 mesi	0,9%	0,0%	2,7%	1,5%	0,7%	0,0%
Mai	94,4%	95,0%	93,9%	95,2%	94,2%	94,2%

Sei mai stata seguita o controllata da qualcuno contro la tua volontà?						
Nel corso della vita	10,9%	7,3%	11,5%	11,0%	12,0%	8,3%
Negli ultimi 5 anni	5,6%	5,0%	9,3%	6,8%	4,6%	2,1%
Negli ultimi 12 mesi	2,8%	2,3%	5,8%	3,5%	2,3%	0,6%
Mai	89,1%	92,7%	88,5%	89,0%	88,0%	91,7%

Hai mai ricevuto richieste o pressioni a carattere sessuale?						
Nel corso della vita	11,7%	15,0%	8,6%	12,0%	12,0%	13,8%
Negli ultimi 5 anni	3,9%	15,0%	5,2%	5,2%	2,9%	1,3%
Negli ultimi 12 mesi	1,3%	4,9%	1,8%	2,0%	0,8%	0,2%
Mai	88,3%	85,0%	91,4%	88,0%	88,0%	86,2%

Hai mai ricevuto ripetute o inopportune avances, per email, tramite social network o chat?						
Nel corso della vita	8,0%	14,4%	11,5%	10,5%	6,7%	3,6%
Negli ultimi 5 anni	5,3%	14,4%	9,5%	6,6%	3,3%	1,4%
Negli ultimi 12 mesi	1,9%	4,9%	3,6%	2,4%	1,1%	0,6%
Mai	92,0%	85,6%	88,5%	89,5%	93,3%	96,4%

## Molestie fisiche sessuali (per area geografica)

Tavola A7

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione	Macroregione geografica		
	Italia	Nord	Centro	Sud
	100%	100%	100%	100%
<b>Sei mai stata toccata, abbracciata, baciata o messa alle strette contro la tua volontà in un modo che ti ha dato fastidio?</b>				
<b>Nel corso della vita</b>	26,3%	26,8%	24,8%	25,3%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	11,2%	11,2%	9,7%	14,2%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	4,6%	4,6%	3,8%	6,2%
<b>Mai</b>	73,7%	73,2%	75,2%	74,7%

## Molestie fisiche sessuali (per fascia d'età)

Tavola A8

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione	Fascia d'età				
	Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Sei mai stata toccata, abbracciata, baciata o messa alle strette contro la tua volontà in un modo che ti ha dato fastidio?</b>						
<b>Nel corso della vita</b>	26,3%	41,5%	27,1%	25,3%	25,3%	25,3%
<b>Negli ultimi 5 anni</b>	11,2%	36,6%	19,6%	12,6%	7,7%	3,7%
<b>Negli ultimi 12 mesi</b>	4,6%	18,9%	10,0%	5,4%	2,5%	0,6%
<b>Mai</b>	73,7%	58,5%	72,9%	74,7%	74,7%	74,7%

## Telefonate oscene, commenti sessuali, esibizionismo (per area geografica)

Tavola A9

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione		Macroregione geografica		
	Italia		Nord	Centro	Sud
	100%		100%	100%	100%
<b>Ti hanno mai fatto gesti osceni o ti hanno mai esibito parti del corpo in modo indecente?</b>					
Nel corso della vita	8,3%		8,8%	7,4%	6,5%
Negli ultimi 5 anni	3,8%		4,1%	3,1%	2,7%
Negli ultimi 12 mesi	1,6%		1,8%	1,2%	0,9%
Mai	91,7%		91,2%	92,6%	93,5%
<b>Hai mai ricevuto telefonate oscene, inclusi i messaggi lasciati in segreteria telefonica?</b>					
Nel corso della vita	4,9%		4,6%	5,2%	6,2%
Negli ultimi 5 anni	1,2%		1,0%	1,7%	1,3%
Negli ultimi 12 mesi	0,5%		0,4%	0,7%	0,3%
Mai	95,1%		95,4%	94,8%	93,8%
<b>Hai mai ricevuto commenti sessuali per email, sms o sui social media?</b>					
Nel corso della vita	7,0%		7,7%	5,6%	4,8%
Negli ultimi 5 anni	4,2%		4,4%	4,2%	3,0%
Negli ultimi 12 mesi	1,5%		1,4%	1,7%	2,2%
Mai	93,0%		92,3%	94,4%	95,2%

## Telefonate oscene, commenti sessuali, esibizionismo (per fascia d'età)

Tavola A10

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione		Fascia d'età				
	Totale		Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%		100%	100%	100%	100%	100%
<b>Ti hanno mai fatto gesti osceni o ti hanno mai esibito parti del corpo in modo indecente?</b>							
Nel corso della vita	8,3%		4,9%	10,1%	8,2%	8,5%	6,5%
Negli ultimi 5 anni	3,8%		4,9%	8,1%	4,1%	2,9%	0,7%
Negli ultimi 12 mesi	1,6%		2,7%	4,8%	0,9%	1,2%	0,2%
Mai	91,7%		95,1%	89,9%	91,8%	91,5%	93,5%
<b>Hai mai ricevuto telefonate oscene, inclusi i messaggi lasciati in segreteria telefonica?</b>							
Nel corso della vita	4,9%		0,0%	1,5%	5,7%	6,2%	5,5%
Negli ultimi 5 anni	1,2%		0,0%	1,0%	2,8%	1,1%	0,2%
Negli ultimi 12 mesi	0,5%		0,0%	0,0%	1,2%	0,5%	0,0%
Mai	95,1%		100,0%	98,5%	94,3%	93,8%	94,5%
<b>Hai mai ricevuto commenti sessuali per email, sms o sui social media?</b>							
Nel corso della vita	7,0%		10,4%	11,0%	8,7%	5,6%	2,0%
Negli ultimi 5 anni	4,2%		10,4%	8,8%	5,0%	2,4%	0,4%
Negli ultimi 12 mesi	1,5%		0,0%	3,5%	2,3%	1,0%	0,1%
Mai	93,0%		89,6%	89,0%	91,3%	94,4%	98,0%

## Ricatti sessuali (per area geografica)

Tavola A11

Cercando lavoro

	Totale campione	Macroregione geografica		
	Italia	Nord	Centro	Sud
	100%	100%	100%	100%
<b>Hai mai avuto richieste di prestazioni o rapporti sessuali?</b>				
Nel corso della vita	6,6%	6,1%	7,9%	7,2%
Negli ultimi 5 anni	0,9%	0,7%	1,1%	1,6%
Negli ultimi 12 mesi	0,2%	0,2%	0,0%	0,3%
Mai	93,4%	93,9%	92,1%	92,8%
<b>Qualcuno ti ha fatto capire che se fossi stata sessualmente disponibile avresti potuto avere in cambio un lavoro, ad esempio ti hanno chiesto se eri fidanzata o disponibile ad uscire la sera, ad andare a pranzo o cena insieme?</b>				
Nel corso della vita	11,0%	10,0%	13,1%	14,0%
Negli ultimi 5 anni	2,0%	1,6%	2,6%	3,6%
Negli ultimi 12 mesi	0,7%	0,7%	0,8%	0,3%
Mai	89,0%	90,0%	86,9%	86,0%
<b>Hai mai avuto richieste di prestazioni o rapporti sessuali? (Per progredire nella carriera o mantenere il posto di lavoro)</b>				
Nel corso della vita	4,2%	4,0%	4,4%	5,8%
Negli ultimi 5 anni	0,8%	0,8%	0,7%	1,5%
Negli ultimi 12 mesi	0,2%	0,3%	0,2%	0,3%
Mai	95,8%	96,0%	95,6%	94,2%

## Ricatti sessuali (per fascia d'età)

Tavola A12

Cercando lavoro

	Totale campione	Fascia d'età				
	Totale	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Hai mai avuto richieste di prestazioni o rapporti sessuali?</b>						
Nel corso della vita	6,6%	2,4%	3,8%	5,2%	6,9%	10,5%
Negli ultimi 5 anni	0,9%	2,4%	2,1%	0,7%	0,5%	0,2%
Negli ultimi 12 mesi	0,2%	2,4%	0,2%	0,5%	0,0%	0,0%
Mai	93,4%	97,6%	96,2%	94,8%	93,1%	89,5%
<b>Qualcuno ti ha fatto capire che se fossi stata sessualmente disponibile avresti potuto avere in cambio un lavoro, ad esempio ti hanno chiesto se eri fidanzata o disponibile ad uscire la sera, ad andare a pranzo o cena insieme?</b>						
Nel corso della vita	11,0%	16,6%	8,9%	10,0%	10,4%	11,7%
Negli ultimi 5 anni	2,0%	14,3%	3,2%	2,1%	0,8%	0,2%
Negli ultimi 12 mesi	0,7%	2,7%	1,2%	1,7%	0,2%	0,0%
Mai	89,0%	83,4%	91,1%	90,0%	89,6%	88,3%
<b>Hai mai avuto richieste di prestazioni o rapporti sessuali? (Per progredire nella carriera o mantenere il posto di lavoro)</b>						
Nel corso della vita	4,2%	0,0%	3,4%	5,0%	4,5%	5,0%
Negli ultimi 5 anni	0,8%	0,0%	1,3%	1,9%	0,6%	0,2%
Negli ultimi 12 mesi	0,2%	0,0%	0,0%	1,2%	0,1%	0,0%
Mai	95,8%	100,0%	96,6%	95,0%	95,5%	95,0%

## Stupro o tentato stupro (per area geografica)

Tavola A13

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione		Macroregione geografica		
	Italia		Nord	Centro	Sud
	100%		100%	100%	100%
<b>Ti è mai capitato che qualcuno abbia tentato senza riuscirci, di costringerti ad avere un rapporto sessuale?</b>					
Nel corso della vita	3,5%		3,1%	3,9%	5,6%
Negli ultimi 5 anni	0,9%		0,9%	0,4%	2,4%
Negli ultimi 12 mesi	0,2%		0,2%	0,1%	0,4%
Mai	96,5%		96,9%	96,1%	94,4%
<b>Ti è mai capitato che qualcuno ti abbia forzata ad avere un rapporto sessuale?</b>					
Nel corso della vita	1,4%		1,5%	0,7%	2,0%
Negli ultimi 5 anni	0,3%		0,3%	0,2%	0,3%
Negli ultimi 12 mesi	0,1%		0,1%	0,1%	0,0%
Mai	98,6%		98,5%	99,3%	98,0%

## Stupro o tentato stupro (per fascia d'età)

Tavola A14

Lavorando o cercando lavoro

	Totale campione		Fascia d'età				
	Totale		Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e più
	100%		100%	100%	100%	100%	100%
<b>Ti è mai capitato che qualcuno abbia tentato senza riuscirci, di costringerti ad avere un rapporto sessuale?</b>							
Nel corso della vita	3,5%		9,4%	3,3%	3,1%	3,5%	4,2%
Negli ultimi 5 anni	0,9%		7,2%	2,0%	0,7%	0,5%	0,2%
Negli ultimi 12 mesi	0,2%		2,3%	0,0%	0,2%	0,1%	0,2%
Mai	96,5%		90,6%	96,7%	96,9%	96,5%	95,8%
<b>Ti è mai capitato che qualcuno ti abbia forzata ad avere un rapporto sessuale?</b>							
Nel corso della vita	1,4%		2,2%	2,1%	1,5%	1,2%	1,5%
Negli ultimi 5 anni	0,3%		2,2%	0,0%	0,7%	0,3%	0,0%
Negli ultimi 12 mesi	0,1%		0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,0%
Mai	98,6%		97,8%	97,9%	98,5%	98,8%	98,5%

## **Autori**

**Linda Laura Sabbadini**, statistica, studiosa di cambiamenti sociali, pioniera negli studi di genere è stata direttrice dell'ISTAT. Ha guidato il rinnovamento radicale delle statistiche sociali e di genere e ha fatto parte di numerosi gruppi di alto livello e centri di eccellenza di ONU, OCSE e Eurostat. È editorialista del quotidiano *La Repubblica*.

## Rapporto su molestie e violenze contro le donne

Nel *Rapporto su molestie e violenze contro le donne. Ricerca nel settore della Sanità a partire dall'esperienza vissuta dalle iscritte e delegate della CGIL*, Linda Laura Sabbadini analizza un fenomeno strutturale e ancora troppo sommerso. Attraverso dati, testimonianze e un solido impianto di ricerca, il volume offre strumenti utili per comprendere, prevenire e contrastare molestie e violenze nei luoghi di lavoro del settore sanitario.

Ulteriori informazioni su questo argomento sono disponibili qui:

➔ [fes.de](https://www.fes.de)