

# REPORT 2025

**RICONOSCERE I SEGNALI  
PER PREVENIRE E CONTRASTARE  
OGNI FORMA DI VIOLENZA**

## **REPORT 2025**

# **RICONOSCERE I SEGNALI PER PREVENIRE E CONTRASTARE OGNI FORMA DI VIOLENZA**

### **A cura di**

Patrizia Steca, Presidente CUG, Dipartimento di Psicologia

Patrizia Farina, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Ginevra Morvilli, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Roberta Dameno, Dipartimento di Giurisprudenza

Sveva Magaraggia, Pro-Rettrice alle Pari Opportunità e alle Diversità, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Elisabetta Ruspini, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Marina Calloni, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

# Indice

<b>INDICE</b>	<b>I</b>
<b>PREMESSA</b>	<b>IV</b>
<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>1</b>
1.1 LE RAGIONI DELL'INDAGINE	1
1.2 LE REALTÀ DI ATENE PER IL CONTRASTO DI VIOLENZE E MOLESTIE	4
1.2.1 <i>Organi, Comitati, Servizi</i>	4
1.2.2 <i>Centri di ricerca</i>	7
<b>2. I RISULTATI DELL'INDAGINE</b>	<b>11</b>
2.1 UNA PANORAMICA INIZIALE. RISULTATI A CONFRONTO	11
2.2 LE FORME DELLA VIOLENZA FRA IL PERSONALE DOCENTE E DI RICERCA	12
2.2.1 <i>Una lettura congiunta dei risultati</i>	13
2.2.2 <i>Il dettaglio dei tipi di violenza</i>	15
2.2.3 <i>Intersezioni</i>	19
2.3 LE FORME DELLA VIOLENZA FRA IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	23
2.3.1 <i>Una lettura congiunta dei risultati</i>	24
2.3.2 <i>Il dettaglio dei tipi di violenze</i>	27
2.3.3 <i>Intersezioni</i>	32
2.4 LA VIOLENZA NELLA POPOLAZIONE STUDENTESCA	33
2.5 I LUOGHI	38
2.5.1 <i>Distribuzione dei luoghi segnalati</i>	39
2.5.2 <i>Differenze tra popolazioni universitarie</i>	40
2.5.3 <i>Tipologia di violenza e specializzazione dei luoghi</i>	41
2.5.4 <i>Percezione di insicurezza negli spazi universitari</i>	41
<b>3. APPROFONDIMENTI TEMATICI</b>	<b>43</b>
3.1 VIOLENZA E DISABILITÀ	43
3.1.1 <i>Introduzione: definizioni, fonti e dati</i>	43
3.1.2 <i>L'indagine</i>	48

<i>3.1.3 Alcune conclusioni</i>	54
3.2 LA VIOLENZA ECONOMICA	56
<i>3.2.1 I risultati della survey</i>	59
<i>3.2.2 Considerazioni finali</i>	61
3.3 I SUGGERIMENTI PER IL FUTURO	63
<i>3.3.1 I risultati dell'indagine qualitativa: aree tematiche</i>	64
<i>3.3.2 Considerazioni finali</i>	67
<b>4. CONCLUSIONI</b>	70
<b>5. BIBLIOGRAFIA</b>	72
<b>6. APPENDICE METODOLOGICA – Progettazione, realizzazione e limiti della survey</b>	76



# Premessa

*a cura di Marco Emilio Orlandi, Rettore dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Con la pubblicazione di questo report, l'Università degli Studi di Milano-Bicocca rinnova il proprio impegno a fare dell'ambiente accademico uno spazio fondato sul rispetto, sulla dignità e sull'inclusione, ribadendo che la prevenzione e il contrasto della violenza di genere sono responsabilità centrali dell'Ateneo. In questa prospettiva si colloca l'indagine condotta tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025, pensata per delineare le dinamiche interne al nostro contesto accademico, con particolare attenzione al benessere, alle relazioni quotidiane e all'eventuale presenza di episodi di discriminazione o violenza.

L'indagine rientra nel Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo e contribuisce alla strategia complessiva per la prevenzione della violenza di genere, portata avanti attraverso le attività dell'Osservatorio per le Pari Opportunità (OPO), del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e dei centri di ricerca che si occupano di questioni di genere, insieme agli altri strumenti messi in campo, dallo sportello antiviolenza alle campagne di comunicazione dedicate fino alla realizzazione di survey come questa.

Desidero ringraziare il corpo docente, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e la popolazione studentesca che hanno partecipato all'indagine, così come tutte le persone che hanno contribuito alla realizzazione del report. La vostra collaborazione ci permette di proseguire con consapevolezza nel percorso verso un'università sempre più sicura e attenta alla dignità di tutte e tutti.

# 1. Introduzione

*a cura di Patrizia Steca, Presidente CUG, Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

## 1.1 Le ragioni dell'indagine

L'università, in quanto ambiente di lavoro complesso e gerarchico, caratterizzato da relazioni multipolari tra personale docente, tecnico-amministrativo, ricercatrici e ricercatori, dottorande/i e studentesse/i, lavoratrici/lavoratori, può riprodurre dinamiche di violenza analoghe a quelle osservabili in altri contesti organizzativi. Le violenze fisiche, psicologiche, sessuali, digitali e simboliche possono infatti caratterizzare la quotidianità di chi studia e di chi lavora, emergendo tanto nelle relazioni interpersonali quanto nei climi organizzativi e culturali delle istituzioni accademiche. La letteratura sul tema considera "violenza sul luogo di lavoro" qualsiasi atto, comportamento o pratica che, anche senza contatto fisico, leda la dignità, la sicurezza o l'autodeterminazione di chi lavora, includendo le dimensioni fisiche, psicologiche, sessuali, economiche e digitali. Da questo punto di vista l'università non fa eccezione: la presenza di vincoli di risorse, la pressione competitiva e la forte asimmetria di potere tra ruoli accademici possono aumentare il rischio di abusi, ritorsioni e pratiche discriminatorie.

La violenza nelle università rappresenta oggi una delle questioni più rilevanti nel dibattito sociale e politico. L'università, tradizionalmente considerata uno spazio di crescita, conoscenza e dialogo, non è immune da fenomeni di discriminazione, esclusione e abuso. Essa, infatti, può rispecchiare e al tempo stesso riprodurre dinamiche sociali più ampie: gerarchie di potere, modelli culturali patriarcali e disuguaglianze di genere radicate storicamente e culturalmente nella società. La violenza in ambito universitario è quindi un fenomeno trasversale che può coinvolgere la popolazione studentesca, personale docente e di ricerca, nonché personale tecnico-amministrativo. Essa assume forme diverse a seconda delle posizioni occupate: chi si trova in condizioni di maggiore vulnerabilità – per ragioni legate al genere, all'orientamento sessuale, alla posizione contrattuale (solo per fare alcuni esempi) – è più esposto al rischio di subire violenze. Analizzare la violenza in ambito accademico e le sue forme significa non solo

indagare i comportamenti individuali, ma anche interrogare le strutture, i linguaggi e le norme che le rendono possibili.

La riflessione teorica su questi fenomeni affonda le sue radici in approcci sociologici e filosofici differenti. Le prospettive di autori come Bourdieu, Foucault e Butler definiscono la violenza accademica come un fenomeno multidimensionale, in cui le componenti fisiche, psicologiche, sessuali e digitali si intrecciano con quelle simboliche. Questi approcci permettono di superare una visione riduttiva della violenza come mero atto individuale, evidenziando invece come essa sia incorporata nei dispositivi istituzionali, nei rituali accademici e nelle retoriche del sapere. Si tratta di pratiche socialmente situate che riflettono e riproducono relazioni di potere più ampie. Le prime ricerche empiriche sul tema, come quelle di Fitzgerald negli anni Novanta, hanno messo in luce la diffusione di molestie sessuali spesso sottovalutate o normalizzate. Questi studi hanno rappresentato una svolta importante, mettendo in luce come comportamenti a lungo considerati “normali” o comunque tollerabili fossero in realtà parte di un sistema di dominio – di genere ma non solo – radicato nelle istituzioni. Negli anni Duemila, l’attenzione si è estesa alla violenza psicologica e al *bullying* accademico (Bondestam e Lundqvist, 2020; Keashly e Neuman, 2010), evidenziando come pratiche di ostracismo, isolamento e denigrazione possano radicarsi nei contesti competitivi e gerarchici delle università. Questi comportamenti, spesso invisibili o giustificati, hanno un impatto considerevole sul benessere psicologico e sulla carriera delle persone coinvolte.

La dimensione di genere è un elemento cruciale nell'analisi: studentesse e lavoratrici sono maggiormente esposte a comportamenti sessuali indesiderati, discriminazioni implicite e microaggressioni (Nielsen, 2017). Le donne, in particolare, si trovano spesso a dover negoziare la propria legittimità in spazi ancora segnati da culture accademiche androcentriche, affrontando ostacoli che vanno dalla svalutazione del proprio lavoro alla marginalizzazione nei processi decisionali. Negli ultimi anni, inoltre, la riflessione si è estesa anche alla violenza digitale. Studi come quelli di Henry e Powell (2018) mostrano come la diffusione non consensuale di immagini intime, il *trolling* e la derisione online costituiscano nuove forme di aggressione, capaci di oltrepassare i confini spaziali dell’università e di coinvolgerne direttamente le persone.



La dimensione digitale della violenza presenta caratteristiche peculiari: la tracciabilità, la viralità – spesso in contrasto con l’anonimato che a volte la caratterizza – così come la permanenza dei contenuti online amplificano l’impatto di questo tipo di violenza e ne complicano il contrasto. Queste forme di violenza si distinguono quindi per la loro persistenza e per la difficoltà di controllo, producendo effetti psicologici comparabili – se non superiori – a quelli della violenza tradizionale.

Il presente rapporto, relativo alla survey distribuita tra la fine del 2024 e l’inizio del 2025 (si veda l’appendice metodologica), si inserisce nel quadro delle attività di monitoraggio e analisi condotte dall’Ateneo in materia di parità, benessere organizzativo e contrasto alla violenza di genere. In particolare, questa indagine è un’azione prevista nel Gender Equality Plan 2025-2027 (Azione 6.3, “Analisi dei dati e diffusione dei risultati della survey su violenze e molestie e Nuova survey su violenze e molestie”). L’obiettivo è offrire una lettura approfondita e rigorosa delle dinamiche che caratterizzano le esperienze del personale docente, ricercatore, tecnico e amministrativo, nonché della popolazione studentesca, con particolare attenzione ai meccanismi relazionali e organizzativi che possono favorire l’insorgere di situazioni di violenza o discriminazione.

La scelta di coinvolgere l’intera comunità dell’Ateneo Bicocca risponde alla necessità di restituire un quadro complesso, articolato e capace di cogliere le specificità di ciascun gruppo, individuando al contempo gli elementi comuni e trasversali. L’indagine costituisce un tassello fondamentale per comprendere come il tema della violenza si declini nel contesto universitario, non solo come insieme di episodi circoscritti, ma come fenomeno complesso e strutturale, spesso intrecciato alle gerarchie lavorative e alla cultura organizzativa, consentendo di individuare aree d’intervento prioritarie e di valutare l’efficacia di politiche già messe in atto.

## **1.2 Le realtà di Ateneo per il contrasto di violenze e molestie**

All'interno dell'Università di Milano-Bicocca i soggetti attivi in questi ambiti sono numerosi e tutti vengono chiamati a collaborare alla realizzazione di un ambiente inclusivo, volto a promuovere il benessere e la piena realizzazione di tutte le componenti della comunità dell'Ateneo.

### **1.2.1 Organi, Comitati, Servizi**

#### **Comitato Unico di Garanzia**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), istituito nel 2014 come organo di tutela delle pari opportunità, di promozione del benessere lavorativo e di contrasto alle discriminazioni, fa parte degli organi consultivi e di controllo dell'Ateneo.

Il CUG svolge un ruolo attivo nella creazione di politiche e azioni per le pari opportunità e il contrasto di ogni forma di discriminazione, violenza e molestia. Come stabilito dal suo Regolamento, emanato con Decreto Rettorale nel gennaio 2016, il CUG contribuisce alla realizzazione di attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi delle pari opportunità e delle discriminazioni e attua interventi finalizzati a monitorare la situazione del personale, ai sensi della Direttiva n. 2/2019, e a ridurre il gender gap in vari ambiti, come la carriera, le retribuzioni e la segregazione formativa.

In linea con quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246*) e la Direttiva del 4 marzo 2011 (*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*), il CUG elabora ogni tre anni il Piano di Azioni Positive che ha lo scopo di: favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi; assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne; promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate; favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento

scolastico e professionale; incentivare una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa. L'attuale PAP UniMiB è valido per il triennio 2023/25.

Nel rispetto delle sue funzioni, il CUG mira a rafforzare la progettazione di azioni in una logica di "sistema", valorizzando la collaborazione tra i diversi soggetti attivi in Ateneo per la promozione del benessere della comunità accademica.

Il CUG UniMiB aderisce alla Rete Nazionale dei CUG e alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, testimoniando la valorizzazione del lavoro di rete con i CUG di altri Atenei e di altre Pubbliche Amministrazioni.

**Presidente:** Patrizia Steca, Dipartimento di Psicologia

**E-mail:** [comitatounicogaranzia@unimib.it](mailto:comitatounicogaranzia@unimib.it)

<https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

### **Consigliera di Fiducia**

La Consigliera di Fiducia, figura istituzionale prevista dal Codice per la tutela della dignità, del benessere delle persone e dell'organizzazione, offre consulenza gratuita a chiunque subisca molestie sessuali, morali o mobbing all'interno dell'Ateneo. Questa figura è in grado di assistere, con la massima riservatezza, le vittime di tali comportamenti e di attivare, in accordo con le persone interessate, procedure informali e formali per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi. La Consigliera opera attraverso uno Sportello di ascolto dedicato alle questioni di sua competenza, aperto due volte al mese. I ricevimenti possono essere effettuati di persona o a distanza grazie all'utilizzo di una piattaforma informatica che, ove necessario, garantisce una maggiore flessibilità e riservatezza.

**Attuale Consigliera di Fiducia:** Dott.ssa Lara Benetti.

**E-mail:** [consigliera.fiducia@unimib.it](mailto:consigliera.fiducia@unimib.it)

### **Sportello antiviolenza**

Dall'a.a. 2024/25 è attivo uno sportello antiviolenza, uno dei primi nel panorama delle università italiane, che offre colloqui di accoglienza e di ascolto alle vittime di molestia, violenza e maltrattamento, in un ambiente protetto e non giudicante, all'interno del quale viene dato spazio alla condivisione delle esperienze e all'individuazione di percorsi di uscita da situazioni di violenza. Lo sportello è aperto due volte al mese e accompagnato da un servizio di reperibilità telefonica. Al fine di favorire il coordinamento con le iniziative presenti sul territorio e valorizzare un'ottica di rete, la gestione del servizio è affidata a due centri antiviolenza con una lunga esperienza sul territorio milanese: la *Casa di Accoglienza delle Donne Maltrattate di Milano* (CADMI) e *SVS Donna Aiuta Donna*.

**E-mail:** sportello.antiviolenza@unimib.it

### **Osservatorio per le Pari Opportunità**

L'[Osservatorio per le Pari Opportunità](#) (OPO) istituito nel 2023 in coerenza con le azioni previste dal *Gender Equality Plan* (GEP) 2021-2024, nasce con l'obiettivo di promuovere e monitorare le iniziative dedicate alle pari opportunità e alle politiche di inclusione. Persegue la finalità di monitorare e promuovere le attività connesse alle Pari Opportunità svolte in Ateneo, considerando le diverse articolazioni che compongono tale concetto e adottando una prospettiva intersezionale attenta alle politiche e alle attività di genere, nonché al riconoscimento, alla valorizzazione e all'inclusione di tutte le tipologie di differenze, siano esse interculturali, legate alla presenza di diverse abilità, alle varie fasi della vita o ai molteplici bisogni educativi specifici.

L'OPO individua, inoltre, i bisogni formativi in materia di Pari Opportunità e progetta percorsi dedicati, sviluppati anche attraverso modalità innovative, attive e partecipative, curandone l'implementazione e il monitoraggio. Parallelamente, organizza momenti di confronto con le diverse realtà dell'Ateneo, volti sia a favorire una riflessione condivisa sullo stato dell'arte delle politiche e delle iniziative relative alle Pari Opportunità, sia alla coprogettazione di attività di sviluppo, di comunicazione pubblica e di diffusione, nell'ottica della terza e della quarta missione dell'Università.

L'Osservatorio svolge inoltre un ruolo di monitoraggio e, ove necessario, di impulso allo sviluppo e all'implementazione del *Gender Equality Plan* di Ateneo, informando costantemente gli Organi di Governo in merito agli esiti delle attività svolte e alle politiche specifiche promosse.

Sin dalla sua istituzione, l'Osservatorio opera in stretta sinergia con il Comitato Unico di Garanzia e con i Centri di Ricerca impegnati sulle tematiche di genere ([ABCD](#), [ADV](#) e il [Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere](#)), favorendo così una governance coordinata e integrata delle politiche di equità e inclusione.

**Presidente:** Sveva Magaraggia, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

E-mail: [osservatorio.pariopportunita@unimib.it](mailto:osservatorio.pariopportunita@unimib.it)

<https://www.unimib.it/ateneo/organizzazione/osservatorio-pari-opportunita>

### **1.2.2 Centri di ricerca**

#### **ABCD - Centro di Ricerca Interdipartimentale per gli Studi di Genere**

ABCD (Ateneo Bicocca Coordinamento Donne) nasce alla fine degli anni '90 come luogo di incontro e di discussione all'interno della nuova Università di Milano-Bicocca. Nel 2008, l'esperienza di questo gruppo si è formalizzata con la creazione di un Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere. Attualmente aderiscono ad ABCD tutti i 14 Dipartimenti UniMiB, con oltre 200 soggetti afferenti.

L'obiettivo principale del Centro ABCD è la produzione, la valorizzazione e la diffusione degli studi di genere, con particolare attenzione alle modalità in cui differenze, disuguaglianze e dinamiche di genere si manifestano nelle società e nelle culture. Per raggiungere i propri scopi istituzionali, il Centro promuove un approccio multidisciplinare, essenziale per comprendere la dimensione di genere nella vita sociale, che include valori, pratiche, relazioni e istituzioni.

Le attività di ABCD comprendono: collaborazioni scientifiche a livello locale, nazionale e internazionale; partecipazione a ricerche interdisciplinari focalizzate sulle differenze intersezionali, approfondendo le disuguaglianze di genere in relazione a altre dimensioni (socio-

economica, etnica, religiosa, generazionale, orientamento sessuale, ecc.); sviluppo di attività educative e formative per diverse generazioni sul tema delle differenze e delle disuguaglianze di genere; organizzazione di convegni, seminari e altre iniziative per promuovere e valorizzare gli studi di genere; creazione di occasioni di incontro e scambio tra il mondo accademico, la società civile e enti pubblici e privati interessati alla ricerca di genere.

**Direttrice:** Gabriella Seveso, Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione “Riccardo Massa”

**E-mail:** [abcd.studidigenere@unimib.it](mailto:abcd.studidigenere@unimib.it)

<https://abcd.unimib.it>

### **ADV - Against Domestic Violence**

ADV - Against Domestic Violence è un centro di ricerca del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca. Il centro si propone di produrre e diffondere conoscenze sulla violenza domestica e, più in generale, sulla violenza di genere, nelle sue diverse manifestazioni. Scopo del centro, in particolare, è progettare ed erogare attività di formazione a studenti, operatori, professionisti e volontari impegnati nella prevenzione e nel contrasto della violenza sulle donne. Accanto alle attività formative, ADV promuove lo scambio di conoscenze e buone pratiche tra l'Italia e altri paesi europei ed è il primo centro universitario in Italia dedicato principalmente alla lotta contro la violenza di genere.

Le principali attività del centro sono: erogare corsi di formazione e aggiornamento destinati a molteplici target; effettuare attività di ricerca sul fenomeno della violenza domestica; promuovere forme di cooperazione con istituzioni nazionali e internazionali, contribuendo allo sviluppo di reti; organizzare e partecipare a seminari e conferenze scientifiche; sviluppare campagne di sensibilizzazione sulla violenza contro le donne. In questo contesto, UniMiB si configura come un hub capace di raccogliere e sviluppare conoscenze scientifiche, insieme a competenze professionali e pratiche esperienziali, favorendo sinergie e potenziando il lavoro in rete attraverso processi di responsabilità e consapevolezza, sia individuali sia collettivi.

**Direttrice:** Marina Calloni, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

**E-mail:** [adv@unimib.it](mailto:adv@unimib.it)

<https://adv.unimib.it>

### **UN.I.RE. - Università in rete contro la violenza di genere, Network accademico**

UN.I.RE. - Università in rete contro la violenza di genere è una rete accademica fondata nel 2018, grazie a un finanziamento del Dipartimento per le Pari Opportunità. Il suo obiettivo è valorizzare, integrare e potenziare le iniziative delle università per attuare la Convenzione di Istanbul in Italia. Capeggiata dall'Università di Milano-Bicocca, UN.I.RE. è nata grazie alla partecipazione di dieci università e centri di ricerca.

Dal 2018 al 2020, UN.I.RE. Ha promosso numerose attività in ambito formativo, di ricerca e di terza missione, collaborando con istituzioni nazionali (come il Senato della Repubblica, la Camera dei Deputati e vari ministeri) ed europee (come il Consiglio d'Europa e il Parlamento Europeo). Queste attività sono state raccolte nel volume intitolato *Il ruolo dell'Università nella lotta contro la violenza di genere* (Pearson, Milano, 2020). Tra queste, una mappatura delle attività universitarie italiane in materia di violenza di genere. Nel Rapporto di monitoraggio sulla Convenzione di Istanbul, il gruppo di esperti del GREVIO ha citato UN.I.RE. come una buona prassi da replicare in altri Paesi.

**Direttrice:** Marina Calloni, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

**E-mail:** [unire-academicnetwork@unimib.it](mailto:unire-academicnetwork@unimib.it)

<https://unire.unimib.it>

### **Culture di Genere - Centro di Ricerca Interuniversitario**

Culture di Genere è un centro di ricerca interuniversitario fondato nel 2013 per rispondere all'esigenza di mettere in rete le competenze nel campo di genere presenti in vari atenei milanesi. Attualmente, il progetto coinvolge sei università: tre pubbliche (Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università degli Studi di Milano e Politecnico di Milano) e quattro private (Università Commerciale Luigi Bocconi, Università IULM, Università Vita-Salute San Raffaele e Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano).

L'obiettivo del Centro è promuovere lo studio delle differenze di genere attraverso un approccio transdisciplinare. A tal fine il Centro si propone di affrontare le radici culturali della prevaricazione e della violenza contro le donne, sostenendo al contempo la loro

autodeterminazione. Il Centro mira a incentivare in modo permanente studi, ricerche e azioni positive legate alle culture di genere, contribuendo così al rispetto della dignità e delle competenze femminili. Fin dal suo avvio, il Centro ha coordinato vari programmi di ricerca in collaborazione con istituti universitari e governativi, sia nazionali sia internazionali. Le sue attività si sono tradotte anche in supporti didattici, corsi, convegni e seminari e in campagne per la prevenzione della violenza maschile contro le donne. Il Centro si occupa anche di problematiche poco esplorate in Italia, come l'intersezione tra varie forme di discriminazione, tutte riconducibili al genere. Ha approfondito temi critici, tra cui le violenze e le discriminazioni subite da donne con disabilità e da donne migranti. Aderisce al Centro l'associazione "Donne in Quota".

**Referente UniMiB:** Sveva Magaraggia, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

<http://www.culturedigenere.it>



## 2. I risultati dell'indagine

*a cura di Patrizia Farina, Ginevra Morvilli, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

### 2.1 Una panoramica iniziale. Risultati a confronto

I risultati comparati mostrano un quadro complesso: oltre la metà del personale docente e tecnico-amministrativo che ha partecipato all'indagine (meno del 40% del totale per entrambe le popolazioni) ha dichiarato di aver subito almeno un episodio di violenza (rispettivamente 54,2% e 52,5%); tale percentuale scende al 36,1% tra la popolazione studentesca. La violenza fisica, pur rappresentando la forma più tangibile, è rara e, ancora meno frequenti di tutte le categorie, risultano gli episodi di violenza sessuale (Tabella 1) .

La violenza psicologica è invece la forma più diffusa, come dichiarato dai e dalle rispondenti. Colpisce il 46% del personale tecnico-amministrativo, il 45% del corpo docente e il 29% della componente studentesca. Si manifesta attraverso giudizi svalutanti, esclusioni, aggressioni verbali e isolamento sociale, dinamiche che minano profondamente l'identità della vittima e compromettono il suo benessere (Hirigoyen, 1998). Allo stesso modo, le molestie, che coinvolgono circa un quinto del personale e il 14% degli studenti, rappresentano un'altra forma di violenza diffusa e spesso banalizzata, espressa attraverso allusioni, sguardi o comportamenti a connotazione sessuale. La violenza digitale merita un'attenzione particolare: sebbene meno frequente rispetto ad altre forme, colpisce comunque il 6,7% dei docenti, il 4,3% del personale tecnico-amministrativo e il 3% della popolazione studentesca. La natura stessa di questa violenza, che si manifesta attraverso social media, e-mail o piattaforme online, la rende spesso persistente e difficile da contrastare. Inoltre, la sua reiterazione è significativa: oltre un terzo delle vittime (tra il 21% e il 35%, a seconda della categoria) riporta più di un episodio. Ciò evidenzia come la violenza digitale, pur essendo quantitativamente meno diffusa, costituisca un fenomeno strutturale e meritevole di attenzione, poiché incide sulla reputazione, sulla sicurezza e sulla libertà personale delle vittime.

Tabella 1: Episodi di violenza per tipo di violenza e categoria dei e delle rispondenti (%)

Tipo di violenza	Personale tecnico-amministrativo		Personale docente		Studenti/esse	
	%	Numero di casi	%	Numero di casi	%	Numero di casi
Almeno un episodio violento	52.5	181	54.2	265	36.1	1331
Psicologica	45.8	158	44.6	218	29.1	1074
Molestie	19.4	67	18.4	90	14.0	515
Economico/istituzionale	27.5	95	23.5	115	3.5	130
Digitale	4.3	15	6.7	33	3.0	111
Fisica	3.2	11	0.8	4	1.4	53
Sessuale	0.9	3	0.6	3	0.4	15

## 2.2 Le forme della violenza fra il personale docente e di ricerca

La popolazione del corpo docente dell'Ateneo – composta da professori e professoresse di prima e seconda fascia, ricercatori e ricercatrici, e assegnisti/e di ricerca – conta 1.580 persone (dato relativo alla fine del 2024): 696 donne (44,1%) e 884 uomini (55,9%). Al questionario hanno risposto 489 docenti e ricercatori/trici, pari a un tasso di risposta del 31%. Fra questi, la distribuzione di genere non rispecchia quella della popolazione: tra chi risponde, 279 sono donne (57,1%), 199 sono uomini (40,7%) e 11 (2,2%) si dichiarano in altre categorie. La sottorappresentazione degli uomini è riscontrabile in tutte le posizioni accademiche, ma è particolarmente marcata tra le e i professori ordinari, per i quali il rapporto tra donne e uomini nel campione risulta più che raddoppiato rispetto alla popolazione di riferimento. Il basso tasso di risposta non consente di stimare la prevalenza della violenza né di trarre conclusioni generalizzabili sull'intero corpo docente. Il campione è infatti influenzato da un'autoselezione di chi ha subito episodi di violenza, mentre non si dispone di informazioni sul gruppo che non ha risposto, il che non significa che non sia immune da episodi di violenza.

### 2.2.1 Una lettura congiunta dei risultati

L'analisi dei dati restituisce un quadro complesso, in cui le diverse forme di violenza si distribuiscono lungo un gradiente di prevalenza e di gravità percepita. Le violenze fisiche e

sessuali rappresentano gli estremi meno diffusi, ma al contempo i più traumatici; seguono, con maggiore frequenza, le molestie, la violenza digitale ed economica, mentre quella psicologica è la forma più pervasiva, coinvolgendo quasi la metà dei e delle rispondenti.

La mappa dei luoghi in cui tali episodi si manifestano indica una netta concentrazione negli spazi di lavoro e di didattica (aule, laboratori, uffici e sale conferenze), cioè negli ambienti quotidiani dell'attività accademica a testimonianza dell'intreccio fra violenza e organizzazione lavorativa ordinaria.

La violenza fisica costituisce la forma meno diffusa: meno dell'1% del campione riporta episodi di minacce, spintoni o uso della forza. Analogamente, la violenza sessuale interessa meno dell'1% dei e delle rispondenti, che comprende richieste di favori sessuali o tentativi di coercizione fisica. In entrambi i casi, la scarsa numerosità è compensata da una gravità elevata, che ne sottolinea la rilevanza etica e organizzativa.

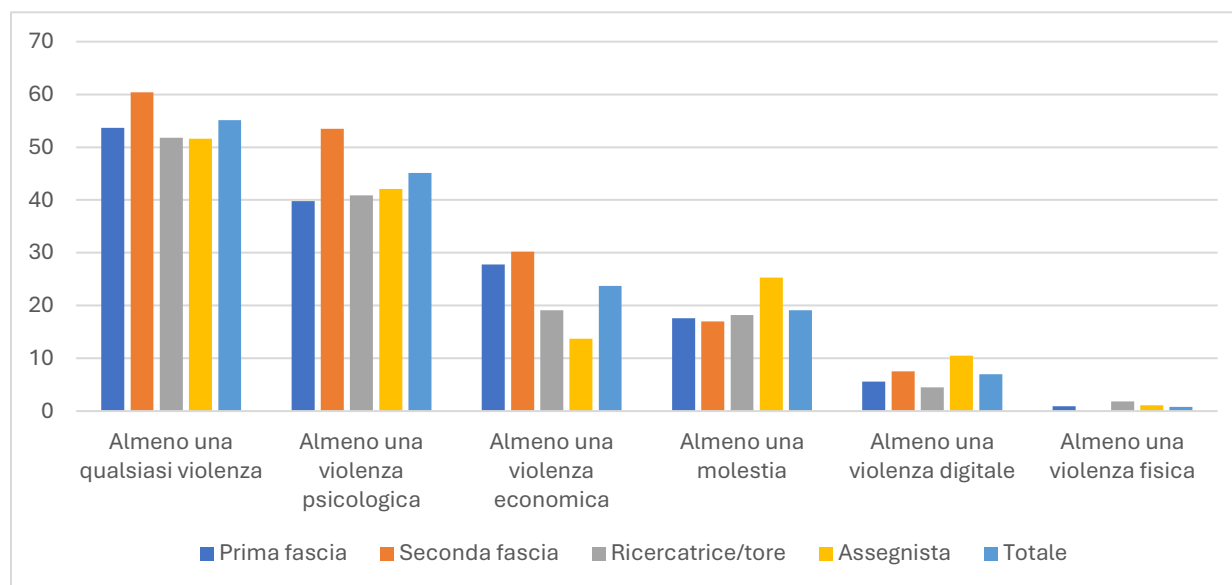
Più frequenti sono invece le molestie, che coinvolgono circa un quinto del campione. Si tratta prevalentemente di commenti o battute a sfondo sessuale, di osservazioni sull'aspetto fisico o di inviti inopportuni. Queste condotte, spesso percepite come "minori", possono tuttavia, nel tempo, erodere il senso di sicurezza e di rispetto soprattutto tra le persone in posizione subordinata.

Un quadro ancora diverso emerge considerando la violenza psicologica ed economico-istituzionale. La prima, che interessa quasi la metà dei partecipanti alla survey, comprende episodi di umiliazione, esclusione, minacce verbali e svalutazione. La seconda, che coinvolge circa un quarto dei e delle rispondenti, si manifesta come ostacolo all'accesso a risorse, informazioni o opportunità di finanziamento. In entrambi i casi, non si tratta di aggressioni fisiche o sessuali, bensì di pratiche radicate nei rapporti di lavoro e nelle dinamiche gerarchiche. Il ruolo dell'autore o dell'autrice punta sistematicamente verso la gerarchia: i o le superiori sono frequentemente indicate come responsabili o corresponsabili, a conferma che le asimmetrie di potere rappresentano un fattore strutturale di rischio.

La violenza digitale, pur colpendo “solo” il 7% del campione, si configura come una forma emergente, legata all’uso di tecnologie e piattaforme online. Essa include fenomeni di cyberbullismo, la diffusione non consensuale di contenuti e le offese veicolate tramite canali digitali. L’impatto soggettivo è medio-alto, poiché la natura stessa del mezzo amplifica la portata dell’aggressione e incide sulla reputazione, elemento cruciale nel contesto accademico.

Nel complesso, si delinea un continuum (Figura 1) che va dalle violenze rare ma fortemente traumatiche (fisiche e sessuali) a fenomeni più diffusi e strutturali (psicologici ed economici), passando per forme intermedie come le molestie e la violenza digitale. Tutte, seppur differenti per frequenza e intensità, possono concorrere a minare il clima organizzativo e la qualità della vita lavorativa. L’elemento trasversale che accomuna quasi tutte le tipologie è la centralità della gerarchia. Le asimmetrie di potere possono infatti costituire il terreno fertile su cui le varie forme di violenza attecchiscono, incidendo tanto sul benessere individuale quanto sulla salute collettiva delle organizzazioni universitarie anche indipendentemente dal ruolo delle vittime.

Figura 1: Episodi di violenza per tipo e ruolo della vittima – docenti e personale di ricerca (%).



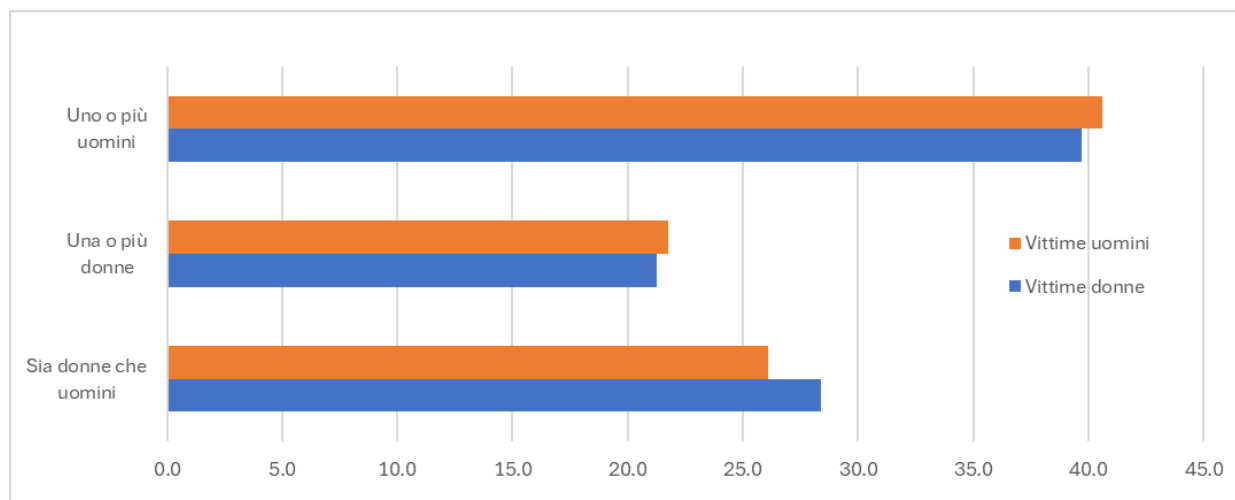
### **2.2.2 Il dettaglio dei tipi di violenza**

La violenza psicologica è nettamente la forma più diffusa di violenza fra chi ha dichiarato di averne subita almeno una. Complessivamente, il 45% delle persone (218 su 489) dichiara di aver almeno un episodio. Tra i comportamenti più diffusi emergono l'isolamento (23%), le interruzioni verbali sistematiche (19%), le umiliazioni (17%), gli sguardi inopportuni (12%), i giudizi immeritati (14%), meno le minacce o le aggressioni verbali. La frequenza cumulata degli eventi psicologici è distribuita tra 1 e 7 episodi, con quote non trascurabili di ripetizione.

Il contesto in cui si verifica maggiormente questo fenomeno è quello didattico. Infatti, il 40,3% indica aule o spazi conferenziali, il 32% laboratori o uffici, il 12% altri spazi interni; molto meno spazi esterni vengono citati. Chi ha riferito di aver subito almeno un episodio di violenza ha percepito la gravità degli atti, soprattutto con intensità medio-alta o media.

Il ruolo dell'agente della violenza (Tabelle 2 e 3) evidenzia la struttura di potere che alimenta tale tipo di violenza. Poco più della metà di chi ha segnalato di aver subito almeno un episodio di violenza psicologica, infatti, indica un superiore come autore; sono peraltro frequenti combinazioni di più soggetti come "un superiore e un pari livello" (16%) e "un superiore e un'altra persona" (7%). I casi attribuiti a pari ruolo sono inferiori al 10%, mentre le segnalazioni per ruoli inferiori sono residuali. Quanto al genere (Figura 2), tra le indicazioni fornite, gli uomini risultano autori nel 17% del campione, le donne nel 9%, "entrambi" nel 12%, mentre oltre la metà del campione non risponde a questo specifico quesito.

Figura 2: Violenza psicologica per genere della vittima e delle o degli agenti – personale docente e personale di ricerca.



La violenza economica e istituzionale è la seconda per intensità. Essa colpisce quasi una persona su quattro e le sue forme includono la limitazione delle risorse economiche (5%), l'esclusione finanziaria (6%), i danni economici diretti (1%), la disinformazione intenzionale (12%) e, con incidenza più marcata, gli ostacoli all'accesso ai finanziamenti (16%). Questo nucleo di espressione della violenza indica un terreno tipicamente organizzativo, in cui procedure, informazioni e decisioni possono tradursi in svantaggi materiali. Le dinamiche di potere riaffiorano in modo coerente come nel caso della violenza psicologica. Il 52,3% dei e delle rispondenti indica il superiore come autore, e le configurazioni miste coinvolgono quasi sempre i superiori oltre ai pari livello. Anche per questo tipo di violenza i casi ascritti a ruoli inferiori sono davvero marginali. Il pattern della violenza suggerisce che essa, più di altre, si annidi nelle decisioni e nei processi che regolano il lavoro e la carriera.

Tabella 2: Distribuzione degli episodi di violenza tra i docenti e il personale di ricerca per ruolo delle vittime femminili e posizione (superiore, inferiore, pari ruolo o misto) dell'agente (%).

<b>Violenza psicologica</b>	Ruolo agente			
	Superiore	Inferiore	Pari ruolo	Misto
Vittima – donne				
Assegnista	10.6		3.5	5.7
Docente prima fascia	5.7	1.4	3.5	9.9
Docente seconda fascia	20.6		1.4	12.8
Ricercatore/Ricercatrice	12.8		0.7	7.8
Totale	51.8	1.4	9.2	37.6
<b>Violenza economico-istituzionale</b>	Ruolo agente			
	Superiore	Inferiore	Pari ruolo	Misto
Vittima – donne				
Assegnista	8.3		1.4	1.4
Docente prima fascia	15.3		2.8	8.3
Docente seconda fascia	26.4			12.5
Ricercatore/Ricercatrice	13.9			5.6
Totale	68.1		4.2	27.8
<b>Molestie</b>	Ruolo agente			
	Superiore	Inferiore	Pari ruolo	Misto
Vittima – donne				
Assegnista	10.5		1.3	9.2
Docente prima fascia	7.9		6.6	7.9
Docente seconda fascia	15.8		3.9	11.8
Ricercatore/Ricercatrice	10.5		1.3	13.2
Totale	44.7		13.2	42.1

Tabella 3: Distribuzione degli episodi di violenza tra il personale docente e di ricerca per ruolo delle vittime maschili e posizione (superiore, inferiore, pari ruolo o misto) relativa dell'agente (%).

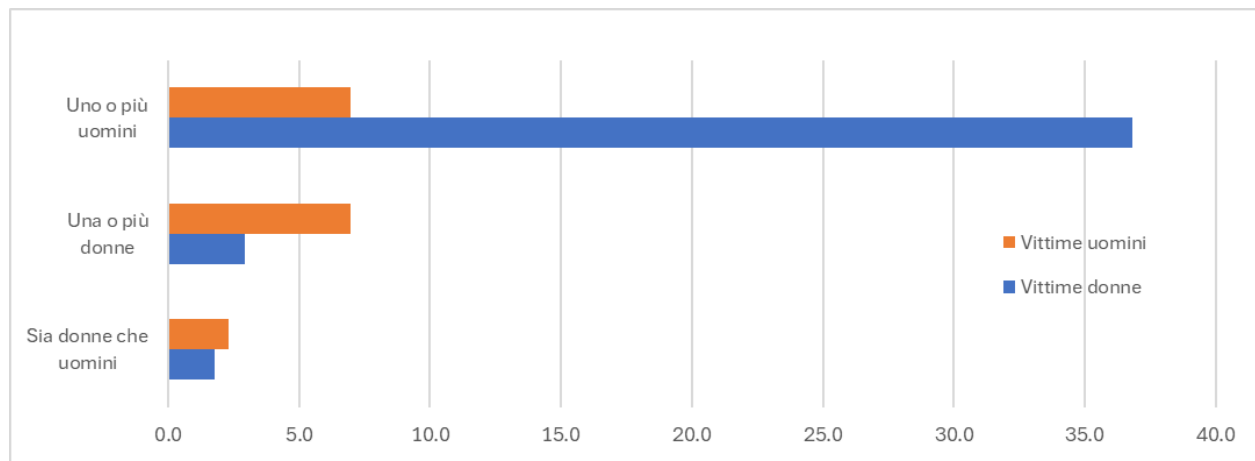
Violenza psicologica	Ruolo agente			
	Superiore	Inferiore	Pari ruolo	Misto
Vittima – uomo				
Assegnista	8.8			7.4
Docente prima fascia	8.8	1.5	5.9	1.5
Docente seconda fascia	25.0		4.4	19.1
Ricercatore/Ricercatrice	11.8	2.9		2.9
Totale	54.4	4.4	10.3	30.9
Violenza economico-istituzionale	Ruolo agente			
	Superiore	Inferiore	Pari ruolo	Misto
Vittima – uomo				
Assegnista	7.1		0.0	4.8
Docente prima fascia	4.8		11.9	7.1
Docente seconda fascia	31.0		0.0	16.7
Ricercatore/Ricercatrice	9.5		0.0	7.1
Totale	52.4		11.9	35.7
Molestie	Ruolo agente			
	Superiore	Inferiore	Pari ruolo	Misto
Vittima – uomo				
Assegnista	50.0			7.1
Docente prima fascia		7.1		7.1
Docente seconda fascia				21.4
Ricercatore/Ricercatrice	7.1			
Totale	57.1	7.1		35.7

Le molestie sono segnalate dal 18,4% dei e delle rispondenti. Rientrano in questa area principalmente episodi come domande invadenti (8,4%), il catcalling (5,7%), commenti o battute a sfondo sessuale (9,6%), commenti inopportuni sull'aspetto fisico (8,0%), oltre ad altri episodi minori. La gravità percepita copre l'intera scala da 1 a 5, con una concentrazione sui livelli medi e medio-alti, segnalando esperienze vissute come offensive e lesive della dignità personale.

Anche in questo contesto la componente gerarchica è rilevante. Gli autori sono perlopiù uomini (Figura 3), mentre il ruolo è dominato dai "superiori" rispetto a pari livello o a livelli inferiori. Le molestie sono esercitate principalmente in ambienti interni all'organizzazione, come laboratori, uffici, aule e spazi conferenze.



Figura 3: Molestie per genere della vittima e del o degli agenti (%) – personale docente e di ricerca.



La violenza digitale è meno diffusa rispetto alle forme psicologiche ed economico-istituzionali, ma non è irrilevante: il 6,7% dei e delle rispondenti riporta almeno un episodio. Le forme censite includono riprese non consensuali, diffusione di foto, cyberbullismo e offese online. Nessuna di queste modalità di esercizio è dominante. Il numero di eventi è in genere contenuto, mentre la gravità percepita si distribuisce su tutta la scala, con una presenza significativa sui livelli 4 e 5, a indicare che, nonostante risulti infrequente, l'impatto può essere decisamente elevato. Per quanto riguarda il genere, gli uomini emergono più delle donne come autori della violenza, mentre in relazione alla posizione dell'agente, le configurazioni sono molteplici, anche se una quota importante va ai superiori e altrettanto a chi è di pari livello. Anche la violenza digitale, dunque, intercetta le relazioni verticali, ma emergono, anche in misura relativamente importante, le relazioni orizzontali con potenziali effetti reputazionali e di isolamento sociale-lavorativo.

Le violenze di tipo fisico e sessuale si verificano invece raramente: meno dell'1% dichiara di aver subito almeno un episodio di violenza fisica (minacce e spintoni), verificatosi in laboratorio, in ufficio o in altri spazi interni e ritenuto "grave"; la violenza sessuale è ancora meno segnalata (solo 3 casi). Seppure non rappresentativi, i casi che indicano la "richiesta di favori" hanno come agente persone di sesso maschile. Analogamente alla violenza fisica, anche questi episodi si sono verificati in laboratorio o in spazi interni all'università.

### 2.2.3 Intersezioni

I dati mostrano che la violenza, nelle sue diverse forme, è un fenomeno diffuso, ma con caratteristiche differenziate a seconda del genere, dell'area disciplinare e del ruolo accademico. Nel dettaglio (Tabella 4), le donne sono più frequentemente vittime di violenza rispetto agli uomini, in particolare per quanto riguarda le forme psicologiche, economiche e le molestie, a conferma di una persistente asimmetria di potere e di condizioni relazionali sfavorevoli. Gli uomini tendono a segnalare in misura maggiore episodi di violenza fisica, seppur complessivamente poco frequenti. È da sottolineare, inoltre, che le persone appartenenti ad altri generi risultano più frequentemente vittime di violenza psicologica e digitale, sia rispetto agli uomini sia alle donne.

*Tabella 4: Vittime di violenza per genere (%).*

Tipo di violenza	Genere			Totale
	Donna	Uomo	Altro	
Vittime di almeno un qualsiasi tipo di violenza	61.3	43.2	72.7	54.2
Violenza psicologica	50.5	34.7	72.7	44.6
Violenza economico/istituzionale	25.8	21.1	9.1	23.5
Molestie	27.2	7.0		18.4
Violenza digitale	6.5	6.5	18.2	6.7
Violenza fisica	0.4	1.5		0.8
Violenza sessuale	1.1			0.6

Anche la lettura dei dati per ruolo accademico evidenzia differenze significative. Le persone in posizioni più alte, in particolare le professoresse e i professori di seconda fascia, risultano coinvolte più frequentemente come vittime di violenza psicologica e istituzionale, forse a causa della pressione e della natura relazionale dei contesti di lavoro. Al contrario, gli assegnisti mostrano una maggiore esposizione alle molestie e alla violenza digitale, forme più subdole e spesso connesse alla precarietà della loro posizione. Va inoltre precisato che la distribuzione per area disciplinare rivela una maggiore incidenza di episodi nelle discipline STEM rispetto a quelle umanistiche, il che suggerisce un contesto forse più competitivo o caratterizzato da rapporti gerarchici più rigidi. Tuttavia, la differenza non è marcata, a conferma del carattere trasversale del fenomeno.

La lettura congiunta dei risultati relativi al genere della vittima e a quello dell'agente mostra che le molestie e la violenza psicologica sono prevalentemente commesse da uomini. Tuttavia, emerge anche una quota non trascurabile di casi in cui gli episodi coinvolgono sia uomini sia donne, segno di un fenomeno complesso e non unidirezionale. Inoltre, come già anticipato (Tabelle 2 e 3), i dati sulle diverse forme di violenza in relazione al ruolo dell'agente mostrano che gli episodi si verificano più frequentemente quando l'agente ricopre un ruolo superiore rispetto alla vittima, soprattutto per la violenza economica e psicologica.

*Tabella 5: Tipo di violenza subita per ruolo accademico e genere della vittima (%).*

		Ruolo			
	Tipo di violenza	Prima fascia	Seconda fascia	Ricercatrice/tore	Assegnista
Donne	Violenza psicologica	48.3	62.0	45.5	45.9
	Violenza economico-istituzionale	31.7	35.4	21.2	13.1
	Molestie	28.3	30.4	28.8	26.2
	Violenza digitale	8.3	7.6	3.0	8.2
Uomini	Violenza psicologica	26.1	44.2	29.3	35.5
	Violenza economico-istituzionale	21.7	26.0	17.1	16.1
	Molestie	4.3	3.9	2.4	25.8
	Violenza digitale	2.2	6.5	4.9	16.1

La Tabella 5, relativa alle violenze subite nel contesto accademico, suddivise per genere e ruolo professionale, offre uno spaccato estremamente significativo delle dinamiche di potere e delle disuguaglianze che attraversano l'università contemporanea.

L'analisi dei dati consente di comprendere non soltanto la diversa esposizione di donne e uomini a comportamenti violenti, ma anche come la posizione occupata nella gerarchia accademica e il grado di stabilità contrattuale influenzino in modo rilevante l'esperienza della vittimizzazione. Il primo elemento che emerge con chiarezza è l'ampia disparità di genere nella distribuzione complessiva della violenza. Le donne riportano infatti di aver subito un numero significativamente maggiore di episodi di violenza rispetto agli uomini in quasi tutte le categorie considerate. La quota di donne vittime di almeno un tipo di violenza varia tra il 65% e il 72%,

mentre quella maschile si colloca tra il 37% e il 51%. Anche nel caso della violenza psicologica, le differenze sono marcate: fino al 62% delle donne dichiara di averne subito almeno un episodio, contro un massimo del 44% tra gli uomini. Le molestie mostrano uno squilibrio ancora più netto, con quasi un terzo delle donne coinvolte a fronte dei valori riportati dagli uomini, generalmente inferiori al 5%. Questi dati confermano quanto documentato da un'ampia letteratura sociologica e di genere, secondo cui le donne sono più frequentemente esposte a dinamiche di violenza nei contesti lavorativi gerarchizzati, in particolare in quelli in cui relazioni di potere e dipendenze professionali sono strutturalmente presenti.

Un aspetto particolarmente significativo riguarda la diffusione della violenza psicologica, che rappresenta la forma più comune in entrambi i generi, ma con un'incidenza molto più elevata tra le donne. I valori più alti si registrano tra il personale di seconda fascia, sia uomini che donne, mostrando che, nonostante un ruolo strutturato e stabile, si è comunque vulnerabili – indipendentemente dal genere – a dinamiche di potere e violenza. Una possibile lettura del fenomeno potrebbe essere che, in questa fase professionale, le persone subiscono l'influenza delle figure apicali ma, allo stesso tempo, devono esercitare una certa autorità su chi occupa posizioni più basse, trovandosi spesso al centro di dinamiche di potere sia verticali sia orizzontali. Anche la violenza economico-istituzionale, che include pratiche come la discriminazione retributiva o l'esclusione da incarichi e risorse, colpisce in misura più significativa le donne: le percentuali per queste ultime oscillano tra il 31,7% e il 35,4%, mentre per gli uomini si attestano tra il 17,1% e il 26%. Ciò riflette, ancora una volta, disuguaglianze strutturali profonde e ostacoli all'accesso a risorse fondamentali per la progressione professionale, il che può penalizzare l'avanzamento di carriera delle donne.

Il tema delle molestie merita particolare attenzione. Quasi un terzo delle donne dichiara di aver subito almeno un episodio di molestia, mentre le percentuali tra gli uomini sono generalmente basse, fatta eccezione per gli assegnisti, per i quali si registra un dato anomalo del 25,8%. Tale risultato potrebbe essere interpretato in vari modi: può riflettere una diversa percezione o definizione delle molestie tra uomini e donne, oppure può essere il segnale di una

maggior vulnerabilità legata a una condizione contrattuale precaria. La precarietà, infatti, accresce il rischio di vittimizzazione, poiché limita le possibilità di difesa e di denuncia, rendendo le persone più esposte agli abusi di potere.

Un altro dato interessante riguarda la violenza digitale: sebbene le percentuali siano generalmente inferiori rispetto ad altre forme di violenza, non sono trascurabili e mostrano alcune differenze significative. Le donne riportano valori compresi tra il 3% e l'8,3%, mentre per gli uomini il range va dal 2,2% al 16,1%. Ancora una volta, gli assegnisti si distinguono per una quota particolarmente elevata, il che suggerisce che l'ambiente digitale possa rappresentare uno spazio di crescente vulnerabilità, soprattutto per coloro che ricoprono posizioni meno tutelate.

L'analisi disaggregata per ruolo professionale consente inoltre di evidenziare come la posizione lavorativa influenzi l'esperienza della violenza. Le donne di seconda fascia registrano i valori più alti in quasi tutte le categorie, il che suggerisce che l'intersezione tra genere e status gerarchico intermedio amplifica la vulnerabilità. Analogamente, gli assegnisti e le assegniste mostrano dati peculiari, soprattutto in relazione a molestie e violenza digitale, a conferma del fatto che la precarietà è un elemento centrale nella comprensione dei meccanismi di vittimizzazione.

Nel complesso, la lettura di questi dati restituisce un quadro coerente con la letteratura sociologica contemporanea. La dimensione di genere si conferma un fattore determinante nella distribuzione e nell'esperienza delle violenze. Allo stesso tempo, la posizione occupata nella gerarchia accademica e il grado di stabilità contrattuale agiscono come variabili strutturali cruciali che modellano i rischi e le vulnerabilità. Le forme emergenti di violenza, come quella digitale, rappresentano infine un ambito di studio in rapida evoluzione e richiedono un'attenzione crescente per comprendere le nuove modalità con cui si riproducono dinamiche di abuso e potere.

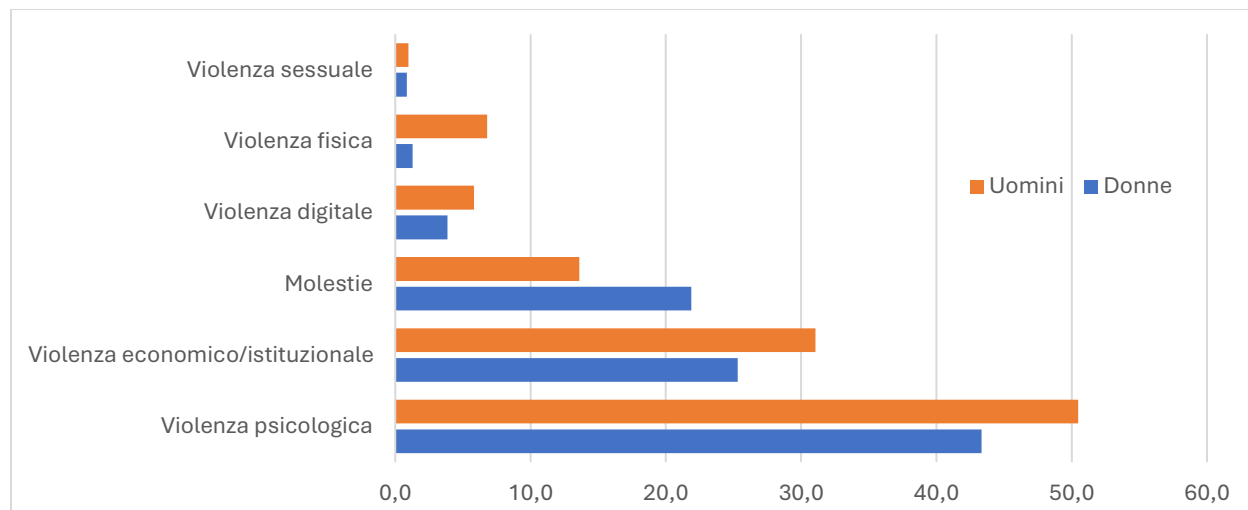
Queste evidenze suggeriscono la necessità di interventi istituzionali che non si limitino a gestire la violenza come un problema individuale, ma l'affrontino come espressione di rapporti

di potere strutturati e di disuguaglianze sistemiche. Politiche efficaci dovrebbero includere percorsi di formazione e sensibilizzazione, meccanismi di denuncia accessibili e sicuri, protezioni mirate per le categorie più esposte e strategie specifiche per la prevenzione della violenza sulle piattaforme digitali. Solo un approccio articolato e strutturale potrà contribuire a rendere l'ambiente accademico un luogo realmente equo, sicuro e inclusivo.

### 2.3 Le forme della violenza fra il personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo è composto da 910 persone; di queste, 345 hanno partecipato alla survey, pari al 38% della popolazione di riferimento. La composizione del campione evidenzia una prevalenza femminile (67,5%), ancora più marcata rispetto al personale docente e di ricerca, e 9 persone (2,6%) che non si sono identificate come maschi o femmine. Tale distribuzione risulta leggermente sbilanciata rispetto alla composizione generale del personale, suggerendo una maggiore sensibilità e disponibilità delle donne a partecipare, una tendenza già osservata sia nel personale docente e di ricerca dell'ateneo sia in studi analoghi sui temi della discriminazione e della violenza di genere. Dal punto di vista metodologico, occorre sottolineare che il tasso di risposta relativamente basso e la non perfetta rappresentatività del campione non consentono di stimare la prevalenza reale del fenomeno all'interno dell'Ateneo.

Figura 4: Vittime di violenza per tipo e genere del personale tecnico amministrativo (%).



### **2.3.1 Una lettura congiunta dei risultati**

La violenza si manifesta in modo reiterato e relazionale. Tra coloro che dichiarano di aver subito almeno un episodio, il 77% riferisce di averne vissuti più di uno (Figura 4). Ciò indica che la violenza non si presenta come evento isolato, bensì come processo continuo e strutturale, spesso integrato nelle dinamiche quotidiane del lavoro. Essa tende ad assumere la forma di un comportamento sistematico e riproduttivo, sostenuto da asimmetrie di potere e da pratiche relazionali disfunzionali che persistono nel tempo.

Le forme più diffuse sono la violenza psicologica, seguite da quella economico-istituzionale e dalle molestie. Le violenze fisiche, sessuali e digitali risultano invece meno frequenti, ma sono percepite come particolarmente gravi sia sul piano emotivo sia su quello professionale. La violenza psicologica coinvolge in misura simile donne e uomini, mentre le molestie sono più comuni tra le donne e la violenza fisica più frequente tra gli uomini. Il genere dell'autore conferma una prevalenza maschile nelle forme di violenza economica, digitale e sessuale, nonché nelle molestie. Solo la violenza psicologica mostra una distribuzione più equilibrata, segno che si tratta di una forma di aggressione più trasversale, espressa attraverso comportamenti sottili e spesso normalizzati, che non richiedono forza fisica ma riflettono dinamiche di controllo e svalutazione.

Il ruolo degli autori o delle autrici (Tabella 6) evidenzia un legame tra la violenza e le gerarchie lavorative. Le forme economiche e psicologiche si concentrano in situazioni in cui l'agente occupa una posizione superiore, il che suggerisce che il potere di gestire risorse, opportunità e carichi di lavoro possa costituire uno strumento di discriminazione e di marginalizzazione. Le molestie e la violenza digitale, al contrario, si verificano più spesso tra colleghi di pari livello, configurandosi come espressioni di ostilità orizzontale e di dinamiche di esclusione.

Tabella 6: Vittime di violenza per tipo di violenza e ruolo dell'agente (%) – PTA.

Tipo di violenza	Ruolo				
	Ruolo superiore	Ruolo inferiore	Pari ruolo	Personale docente	Misto
Violenza fisica	27.3	9.1	18.2	-	45.5
Violenza psicologica	31.6		12.0	15.8	40.5
Violenza economico/istituzionale	57.9		2.1	8.4	31.6
Molestie	10.4	3.0	50.7	6.0	29.9
Violenza digitale			40.0	6.7	53.3

Gli episodi si concentrano principalmente negli spazi ordinari dell'attività lavorativa e accademica — uffici, laboratori, aule, corridoi e sale riunioni, cioè soprattutto nei luoghi di socialità e collaborazione quotidiana, a conferma dell'intreccio tra episodi di violenza, processi organizzativi e la cultura relazionale che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Infine, considerando l'anzianità di servizio (Tabella 7) va segnalato che tra chi lavora da più di dieci anni la percentuale di vittime aumenta e raggiunge addirittura il 62,5% nella fascia 5-10 anni di anzianità per le violenze psicologiche. Questo dato suggerisce che la permanenza prolungata in ambienti organizzativamente disfunzionali accresca l'esposizione a pratiche vessatorie e logoranti, anziché generare meccanismi di difesa dagli abusi.

Tabella 7: Vittime per tipo di violenza e per anzianità di servizio (%) – PTA.

Tipo di violenza	Anzianità			Totale
	<5 anni	>10 anni	5-10 anni	
Violenza fisica	1.0	3.8	4.7	3.2
Violenza psicologica	24.7	51.1	62.5	45.8
Violenza economico/istituzionale	8.2	37.0	29.7	27.5
Violenza sessuale		1.1	1.6	0.9
Molestie	13.4	19.0	29.7	19.4
Violenza digitale	4.1	2.7	9.4	4.3

Osservando, invece, la relazione tra il genere della vittima e quello dell'autore/trice (Tabella 8), emerge un pattern interessante. Le vittime donne riportano di aver subito violenza perlopiù da uomini nel caso di quella economico-istituzionale (32,2% per uno o più uomini) e di molestie (78,4%), mentre nel caso di quella psicologica gli autori sono principalmente misti (38,6%).



Prendendo invece in esame le vittime uomini, gli autori si riconfermano dello stesso genere nella maggioranza dei casi psicologici (36,5%) ed economico-istituzionali (40,6%), mentre le molestie sono più spesso agite nei loro confronti da donne (42,9%) e in misura leggermente minore sia da donne che da uomini (35,7%).

*Tabella 8: Vittime di alcuni tipi di violenza per genere dell'autore e della vittima (%) – PTA.*

Tipo di violenza e genere dell'autore	Genere della vittima		Totale
	Donne	Uomini	
<b>Psicologica</b>			
Sia donne che uomini	38.6	28.8	35.3
Una o più donne	25.7	28.8	26.9
Uno o più uomini	26.7	36.5	29.5
Preferisco non rispondere	8.9	5.8	8.3
Totale	100.0	100.0	100.0
	Genere della vittima		Totale
	Donne	Uomini	
<b>Economico-istituzionale</b>			
Sia donne che uomini	23.7	25.0	23.9
Una o più donne	16.9	21.9	20.7
Uno o più uomini	32.2	40.6	34.8
Preferisco non rispondere	27.1	12.5	20.7
Totale	100.0	100.0	100.0
	Genere della vittima		Totale
	Donne	Uomini	
<b>Molestie</b>			
Sia donne che uomini	9.8	35.7	16.4
Una o più donne	3.9	42.9	11.9
Uno o più uomini	78.4	21.4	64.2
Preferisco non rispondere	7.8		7.5
Totale	100.0	100.0	100.0

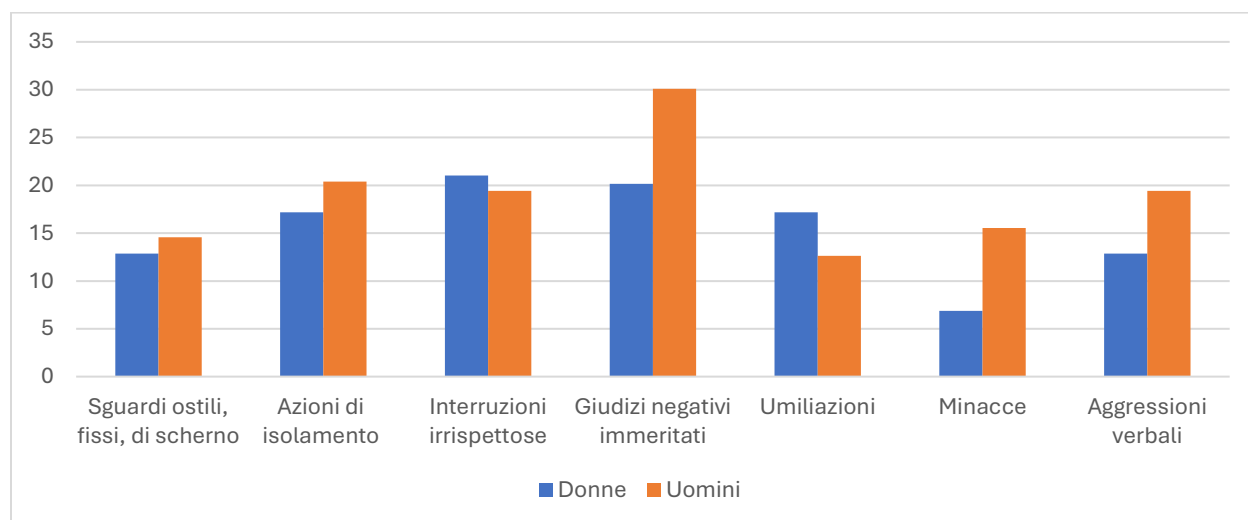
Nel complesso, le diverse forme di violenza si collocano lungo un continuum di frequenza e intensità, che va dalle violenze più rare e altamente traumatiche (fisiche e sessuali) a quelle più diffuse e strutturali (psicologiche ed economiche), passando per fenomeni intermedi come le molestie e la violenza digitale. Tutte, seppur con modalità diverse, contribuiscono a compromettere la qualità delle relazioni e il benessere organizzativo. L'elemento trasversale che accomuna quasi tutte le tipologie è la centralità della gerarchia. Le asimmetrie di potere costituiscono un terreno fertile per la riproduzione di comportamenti lesivi e discriminatori. La

violenza, dunque, si manifesta come riflesso di strutture organizzative e culturali che favoriscono la disuguaglianza e la vulnerabilità.

### 2.3.2 Il dettaglio dei tipi di violenze

La violenza psicologica è la forma più diffusa e pervasiva, coinvolgendo quasi la metà di chi ha risposto (45,8%), con una prevalenza maschile (50,5%) rispetto a quella femminile (43,3%). Quasi la metà del campione riferisce episodi di umiliazione, esclusione, svalutazione o minaccia verbale, configurando un pattern che riflette relazioni di dominio e controllo. In particolare (Figura 5), le manifestazioni più comuni includono giudizi immeritati (23,2%), interruzioni sistematiche (21,2%), isolamento (18,8%) e umiliazioni (16,5%). Più della metà delle vittime ha subito tali episodi più volte, e circa un quinto ne ha riportati con una frequenza superiore a cinque volte.

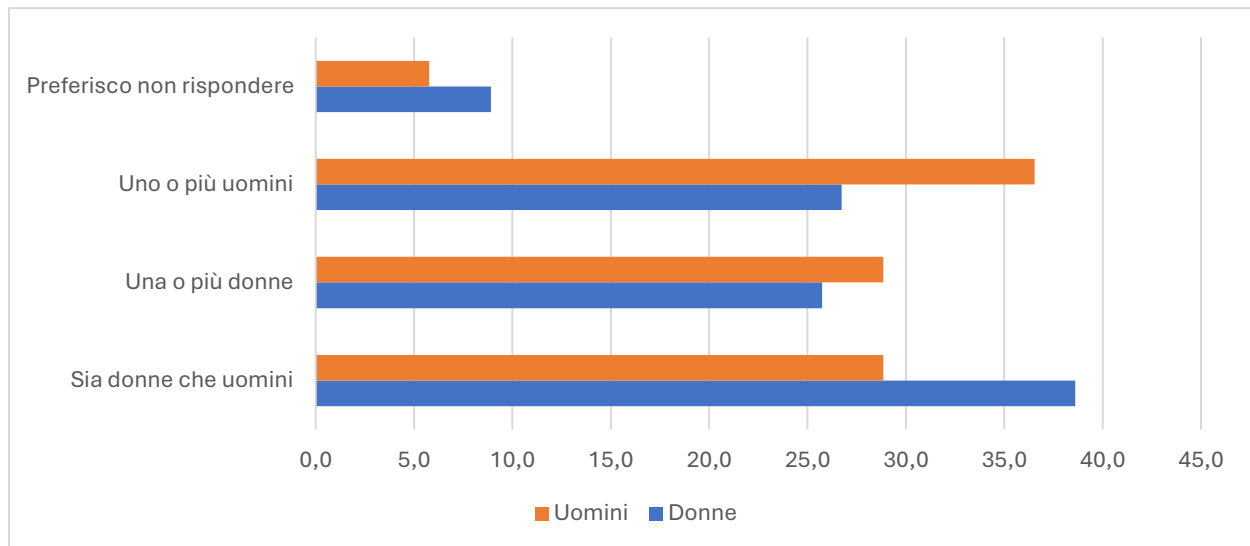
Figura 5: Tipologia degli episodi di violenza psicologica per genere (%) – PTA.



Gli autori o le autrici sono distribuiti tra uomini e donne (Figura 6) e con una concentrazione più alta nelle posizioni di ruolo superiore (14,5%). Ciò potrebbe indicare che le dinamiche di pressione, isolamento, svalutazione professionale e mobbing siano esperienze trasversali al genere, ma assumano sfumature diverse: per le donne, spesso legate alla discriminazione di ruolo o alla sottovalutazione delle competenze; per gli uomini, forse connesse a logiche di competizione e di potere gerarchico. In definitiva, il dato evidenzia una criticità strutturale nella qualità delle relazioni lavorative e nella gestione dei conflitti. I luoghi maggiormente segnalati

sono uffici e laboratori (29,9%) e la gravità percepita risulta mediamente elevata, con un picco nei livelli 3 e 4 su una scala da 1 a 5.

*Figura 6: Violenza psicologica per genere della vittima e del o degli autori (%) – PTA.*



La violenza economico-istituzionale coinvolge poco più di un quarto dei e delle rispondenti, con una differenza sensibile tra uomini e donne. Si tratta di forme di violenza spesso meno visibili ma dannose, che possono manifestarsi attraverso disparità di trattamento, ostacoli alla progressione di carriera, assegnazione iniqua dei carichi di lavoro, limitazioni all'accesso alle risorse e alla formazione o esclusione dai processi decisionali. Le principali manifestazioni (Figura 7) riguardano la limitazione delle risorse (13,3%), la disinformazione (9,9%) e l'ostacolo alla formazione (8,4%). In oltre il 10% dei casi, tali episodi si sono ripetuti più di cinque volte. Gli autori sono perlopiù uomini, con un tasso superiore al 40% tra le vittime (Figura 8).

Figura 7: Atti di violenza economico-istituzionale per genere della vittima (%) – PTA.

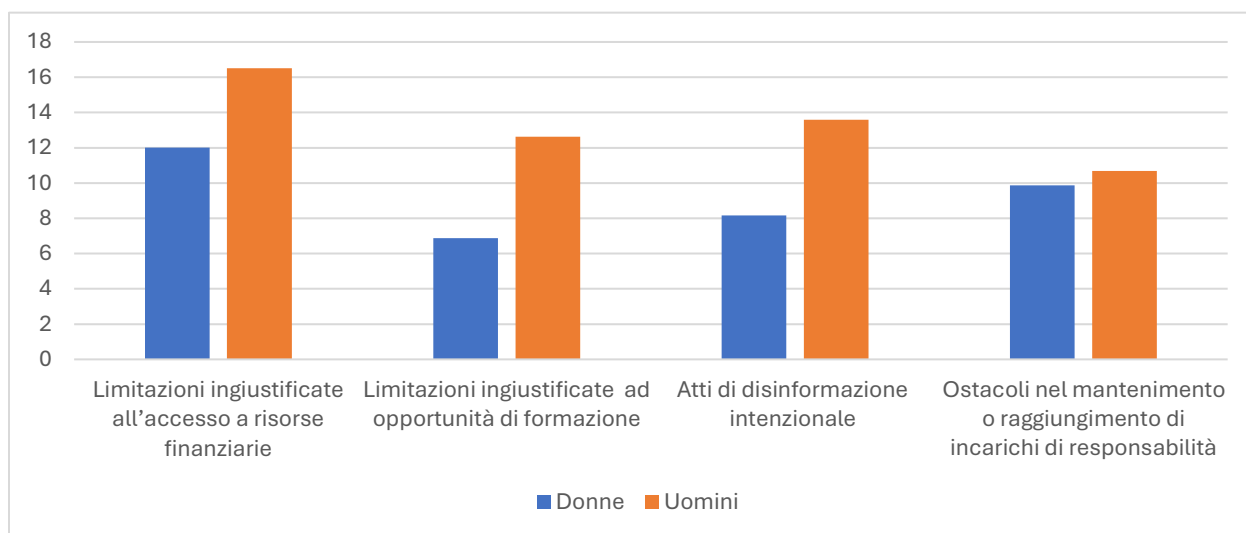
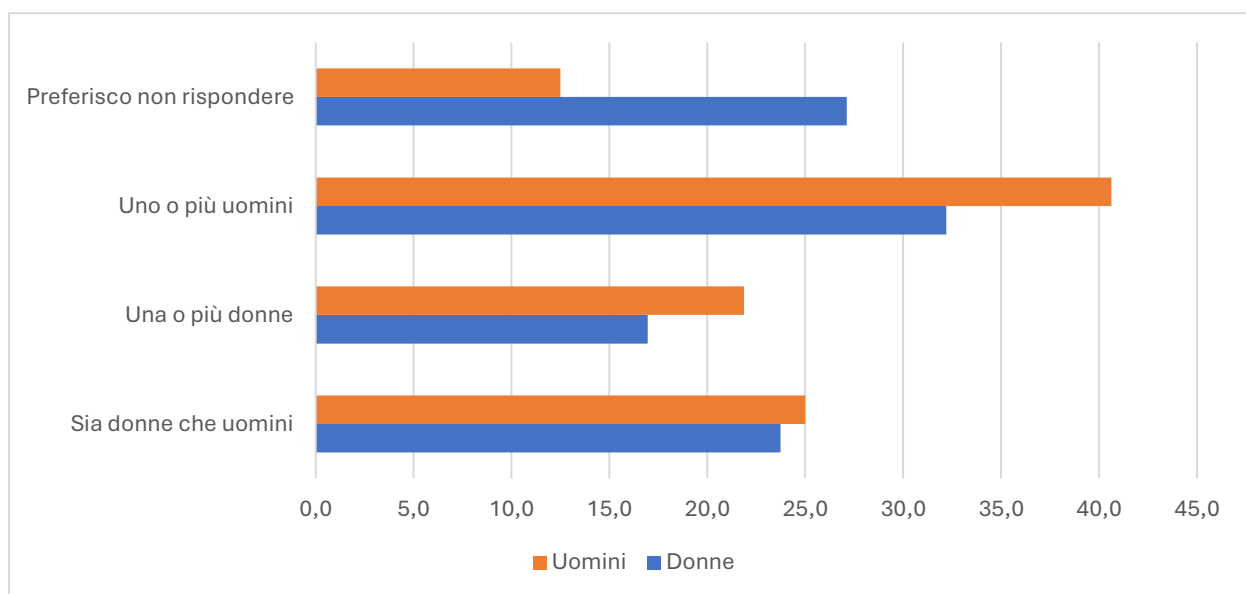


Figura 8: Violenza economico-istituzionale per genere della vittima e del o degli autori (%) – PTA.



L'autore è spesso gerarchicamente superiore (15,9%) e la gravità percepita è elevata: oltre il 15% assegna un punteggio pari o superiore a 4 su 5. Questo ambito, meno visibile ma fortemente strutturale, segnala una disuguaglianza sistemica nell'accesso alle risorse e alle opportunità, che può compromettere la parità di trattamento e di carriera all'interno dell'organizzazione. Il fatto

che la proporzione cresca con l'età e l'anzianità di servizio suggerisce che tali forme di discriminazione si consolidano nel tempo e si intrecciano con meccanismi di potere.

Le molestie riguardano circa un quinto dei partecipanti e si manifestano attraverso commenti sessisti, battute sul fisico o inviti inappropriati. Le forme più comuni (Figura 9) riguardano domande inopportune (12,2%), commenti sessisti (11%), osservazioni sul fisico (7%) e, in misura minore, catcalling (3,5%). Questi comportamenti, spesso banalizzati come interazioni sociali, producono nel tempo un effetto erosivo sul clima lavorativo, minando il senso di sicurezza e il rispetto reciproco, in particolare tra le persone in posizione subordinata. La differenza di genere fra le vittime è marcata (21% delle donne contro il 14% degli uomini). Tuttavia, è ancor più indicativo il dato che emerge osservando il genere dell'autore o dell'autrice (Figura 10): nel 75% dei casi denunciati da donne, le molestie sono commesse da uomini. È tuttavia degno di nota anche il fatto che, tra gli uomini, il 43% indichi come autrici una o più donne, segno che le dinamiche moleste possono manifestarsi anche in contesti relazionali differenti, seppur con minore frequenza (6 casi su un totale di 67 episodi). Gli episodi si verificano principalmente in uffici e spazi interni e tendono a concentrarsi su valori di gravità intermedi, anche se nell'8% dei casi raggiungono livelli molto alti.

*Figura 9: Principali molestie per genere della vittima (%) – PTA.*

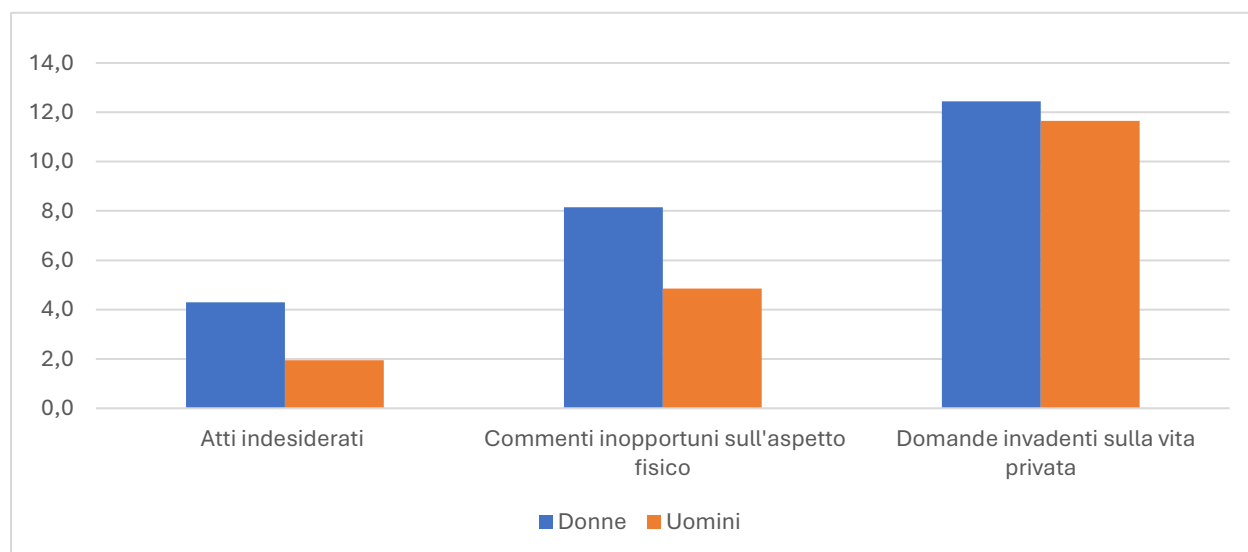
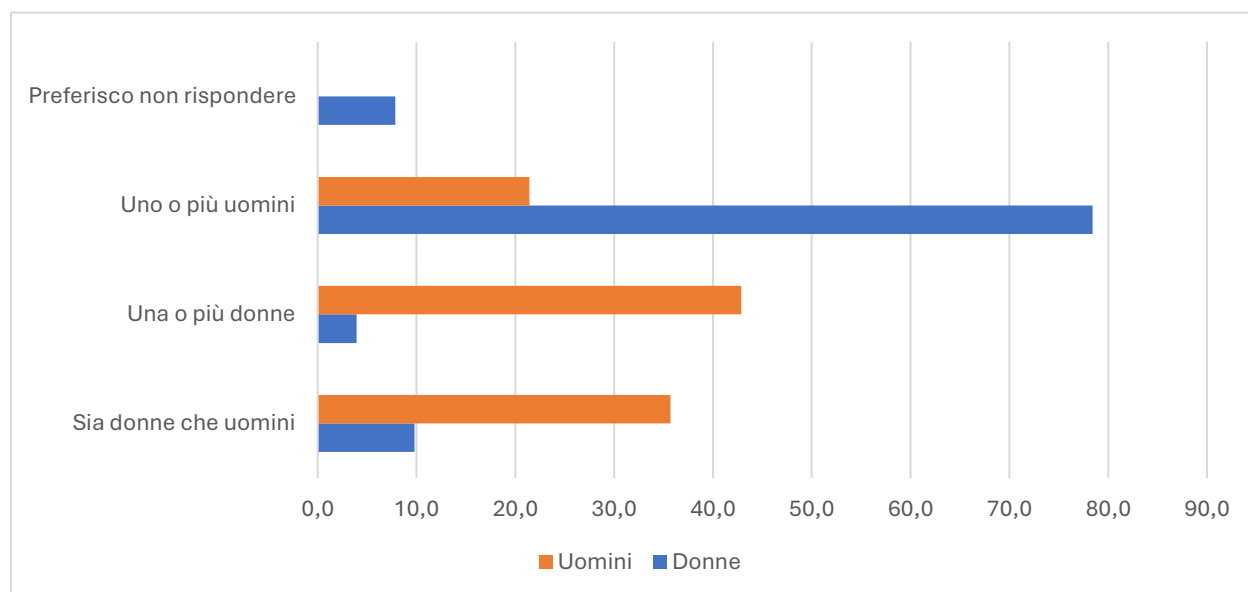


Figura 10: Molestie per genere della vittima e del o degli autori (%) – PTA.



Le violenze digitali (4,3%) si presentano meno frequentemente, ma rappresentano una frontiera emergente. Per effetto della crescente digitalizzazione del lavoro universitario, episodi di denigrazione, esclusione o controllo tramite strumenti informatici iniziano a configurarsi come nuove forme di abuso. Esse comprendono comportamenti di cyberbullismo (1,2%), diffusione non consensuale di contenuti (2,3%) e offese veicolate tramite piattaforme online (1,2%). Gli autori sono perlopiù uomini, spesso colleghi di pari grado, e la gravità percepita è elevata, con punteggi che spesso raggiungono il massimo della scala. L'impatto psicologico è significativo, poiché la natura pervasiva e permanente del mezzo digitale amplifica la lesione della reputazione e dell'immagine professionale.

Le violenze fisiche e sessuali costituiscono le forme meno frequenti di violenza, essendo la prima pari al 3% e la seconda inferiore all'1%. Minacce, spintoni o uso della forza da un lato, richieste di favori sessuali o tentativi di coercizione fisica dall'altro sono fortunatamente rare, anche se non va sottovalutato l'elevato impatto emotivo e la gravità etico-disciplinare delle condotte. Gli autori o le autrici sono in egual misura uomini e donne, con una leggera prevalenza di soggetti di ruolo superiore. Gli episodi si sono verificati prevalentemente in uffici o laboratori, e la percezione della gravità è in una fascia medio-alta solo per una parte limitata dei casi. Pur

trattandosi di percentuali contenute, tali episodi assumono rilevanza in quanto configurano situazioni di rischio e segnali d'allarme, nonché gravi violazioni della dignità e dell'integrità personale, fisica e relazionale in contesti professionali che dovrebbero garantire sicurezza e rispetto reciproco.

### **2.3.3 Intersezioni**

Nel complesso, anche nel caso del personale tecnico-amministrativo, le diverse forme di violenza si dispongono lungo un continuum che va dalle manifestazioni più rare ma altamente traumatiche (fisiche e sessuali) a quelle più diffuse e strutturali (psicologiche ed economiche), passando per forme intermedie come le molestie e la violenza digitale. Tutte, seppur con intensità e frequenza differenti, concorrono a deteriorare la qualità delle relazioni e il benessere organizzativo. Un elemento trasversale è la centralità della gerarchia: le asimmetrie di potere costituiscono un terreno fertile per la riproduzione di comportamenti lesivi e discriminatori. Le varie tipologie di violenza si intersecano frequentemente: la violenza psicologica può accompagnare quella economica o precedere episodi di molestie, mentre le dinamiche digitali spesso estendono o amplificano aggressioni nate in contesti relazionali diretti. Nel loro complesso, queste evidenze sottolineano la necessità di politiche istituzionali di prevenzione e tutela fondate sulla formazione, sull'ascolto e sulla trasparenza, al fine di garantire che l'attività accademica si svolga in un contesto basato sul rispetto, sull'equità e sulla sicurezza. Le diverse tipologie non si presentano come ambiti separati, ma come fenomeni interconnessi: la violenza economica può sostenere quella psicologica, le molestie possono sfociare in violenza sessuale e le aggressioni digitali possono prolungare o amplificare quelle esperite in presenza. Il ruolo gerarchico dell'autore è un elemento ricorrente che indica una correlazione significativa tra posizione di potere e comportamenti abusivi.

## 2.4 La violenza nella popolazione studentesca

La popolazione studentesca — comprendente iscritte e iscritti ai Corsi di Laurea Triennale, Magistrale, a Ciclo Unico, ai Dottorati e ai percorsi di Alta Formazione — è composta da 38.754 persone, di cui circa 24.000 donne (61,8%) e 15.000 uomini (38,2%). Il tasso di risposta all'indagine è stato particolarmente basso, pari al 10%. Questa scarsa partecipazione è almeno in parte dovuta alla limitata attenzione ai canali istituzionali utilizzati per la diffusione del questionario e a un minore coinvolgimento della popolazione studentesca. Nel campione, infatti, le studentesse risultano sovrarappresentate di oltre il doppio rispetto al loro peso nella popolazione, un dato che conferma, in continuità con quanto osservato per gli uomini adulti, un minore interesse da parte della componente maschile più giovane nei confronti dei temi dell'indagine. La scarsa rappresentatività del campione rende impossibile condurre analisi dettagliate. Pertanto, il paragrafo si limiterà a descrivere la composizione campionaria in base alle caratteristiche più significative.

Relativamente alle tipologie di violenza (Tabella 9), quella psicologica e le molestie sono, anche per questo gruppo, le forme più frequenti; quella digitale, per quanto modesta, non è insignificante.

*Tabella 9: Vittime di almeno un episodio di violenza per genere della componente studentesca (%).*

Tipo di violenza	Genere		
	Studentessa	Studente	Altro
Psicologica	30.3	25.3	30.3
Fisica	1.2	2.5	1.4
Economica o istituzionale	3.4	3.8	3.5
Sessuale	0.5		0.4
Digitale	3.2	2.0	3
Molestie	15.8	6.9	14

La violenza fisica è un fenomeno quantitativamente limitato anche se socialmente significativo. Gli episodi, pur rari, si manifestano in diverse forme che spaziano da spinte e contatti indesiderati fino ad aggressioni vere e proprie. Tali comportamenti si verificano non solo nelle aule e nei laboratori, ma anche in spazi comuni o durante momenti di socializzazione,



segnalando che la violenza può insorgere ovunque vi siano tensioni relazionali o conflitti irrisolti. Spesso gli autori o le autrici e le vittime appartengono alla stessa comunità universitaria, e non mancano casi che coinvolgono autorità o docenti, il che mette in evidenza che il fenomeno può inserirsi in contesti di potere asimmetrici. La percezione soggettiva della gravità varia: molti studenti tendono a minimizzare o a non denunciare gli episodi, ma anche le forme considerate minori generano disagio, insicurezza e un senso di vulnerabilità che influiscono negativamente sulla vita accademica. Gli episodi di violenza sessuale, ancor meno numerosi, di cui patiscono le giovani, includono richieste di favori sessuali, tentativi di coercizione, rapporti non consensuali e situazioni di abuso di potere o di vulnerabilità. Gli autori sono prevalentemente uomini, spesso coetanei, ma non mancano episodi che coinvolgono figure accademiche o autorità. Alcune violenze si verificano all'interno degli spazi universitari, altre in contesti di socialità connessi alla vita accademica, il che conferma che la sicurezza personale non è sempre garantita neppure in ambienti percepiti come protetti. La gravità percepita è altissima e il silenzio che circonda questi episodi riflette la persistenza di stigmi, paure e sfiducia nei confronti delle procedure di tutela.

La violenza psicologica costituisce la forma più pervasiva e subdola di aggressione in ambito universitario ed è la più dichiarata. Essa include un'ampia gamma di comportamenti che vanno dalle interruzioni e dai giudizi svalutanti alle umiliazioni pubbliche, dall'isolamento all'esclusione deliberata da gruppi o attività. Si tratta di dinamiche che si sviluppano tanto nei contesti didattici quanto in quelli informali e che possono coinvolgere studenti, docenti o personale amministrativo. Molti studenti e studentesse tendono a normalizzare queste esperienze, interpretandole come parte della competizione accademica o come espressioni del carattere di un docente o di un o una collega, il che ne rende difficile l'emersione e la denuncia.

In dettaglio (Tabella 10) si può osservare che il 30% delle giovani e il 25% dei giovani hanno subito almeno un episodio di violenza psicologica, da donne e uomini, coetanei o maggiori di età, in ruoli paritetici o superiori (docenti) e prevalentemente in spazi interni all'Università.

Le molestie (Tabella 11) rappresentano una forma intermedia tra la violenza psicologica e quella sessuale e appaiono più diffuse di quanto comunemente si creda. Esse comprendono

comportamenti verbali e fisici inappropriati, commenti sessisti, allusioni, inviti indesiderati e gesti di esibizionismo. Spesso si tratta di azioni quotidiane e normalizzate che non vengono immediatamente riconosciute come violenza, ma che creano un clima relazionale ostile. Gli autori sono in prevalenza uomini, ma si riscontrano anche casi che coinvolgono donne o gruppi misti, a testimonianza della natura trasversale del fenomeno. Le molestie si verificano in ogni spazio dell'università: nelle aule, nei corridoi, negli uffici e durante gli eventi accademici, e la loro percezione di gravità varia da un'esperienza all'altra. Tuttavia, anche quando considerate lievi, esse riflettono la fragilità del clima di rispetto e la tolleranza implicita nei confronti di atteggiamenti discriminatori. Contrastarle richiede un impegno costante nella formazione, nella sensibilizzazione e nella costruzione di una cultura istituzionale che riconosca la dignità e il diritto all'inviolabilità personale come principi fondanti della vita universitaria.

Infine, la violenza digitale emerge come una forma relativamente nuova ma in rapida espansione, che si esprime attraverso la rete e gli strumenti tecnologici. Essa comprende pratiche come la diffusione non consensuale di immagini, le offese online, le campagne di denigrazione e il cyberbullismo. Sebbene gli episodi non siano numerosi, il loro impatto psicologico e reputazionale è elevato. La natura persistente dei contenuti digitali amplifica la sofferenza delle vittime, che spesso sono esposte a un pubblico vasto e incontrollabile. Gli autori possono essere coetanei, docenti o soggetti esterni all'università, il che rende il fenomeno difficile da circoscrivere.

Tabella 10: Alcune caratteristiche della violenza psicologica tra la componente studentesca (Valori assoluti e %).

	Valori Assoluti			%		
Frequenza	Genere della vittima					
	Studentessa	Studente	Altro	Studentessa	Studente	Altro
Ha subito violenza psicologica	1961	564	90	69.7	74.7	75.0
Una volta	197	50	3	7.0	6.6	2.5
Più di una volta	485	104	22	17.2	13.8	18.3
Preferisco non rispondere	169	37	5	6.0	4.9	4.2
Totale	2812	755	120	100.0	100.0	100.0

Genere dell'agente	Genere della vittima					
	Donna	Uomo	Altro	Donna	Uomo	Altro
Uno o più uomini	226	48	7	26.6	25.1	23.3
Una o più donne	192	38	4	22.6	19.9	13.3
Uomini e donne	226	59	10	26.6	30.9	33.3
Preferisco non rispondere	207	46	9	24.3	24.1	30.0
Totale	851	191	30	100.0	100.0	100.0

Le differenze di età	Genere della vittima					
	Donna	Uomo	Altro	Donna	Uomo	Altro
Maggiori di me	342	82	12	40.2	42.9	40.0
Coetanei	336	70	11	39.5	36.6	36.7
Più giovani di me	29	10	2	3.4	5.2	6.7
Preferisco non rispondere	144	29	5	16.9	15.2	16.7
Totale	851	191	30	100.0	100.0	100.0

Il ruolo dell'agente della violenza	Genere della vittima					
	Donna	Uomo	Altro	Donna	Uomo	Altro
Docente	220	48	6	25.9	25.1	20.0
Studente/esse	303	63	13	35.6	33.0	43.3
Misto	153	41	5	18.0	21.5	16.7
Preferisco non rispondere	175	39	6	20.6	20.4	20.0
Totale	851	191	30	100.0	100.0	100.0

Il luogo della violenza	Genere della vittima					
	Donna	Uomo	Altro	Donna	Uomo	Altro
Laboratorio/Aule	463	98	19	66.2	62.0	76.0
Altri spazi interni	134	30	4	19.2	19.0	16.0
Altri spazi esterni	61	14	1	8.7	8.9	4.0
Preferisco non rispondere	41	16	1	5.9	10.1	4.0
Totale	699	158	25	100.0	100.0	100.0

Tabella 11: Alcune caratteristiche delle molestie nella componente studentesca (Valori Assoluti e %).

	Valori Assoluti			%		
Frequenza	Genere della vittima					
	Studentessa	Studente	Altro	Studentessa	Studente	Altro
Nessuna molestia	2403	705	102	85.5	93.4	85.0
Una volta	97	14	6	3.4	1.9	5.0
Più di una volta	305	36	12	10.8	4.8	10.0
Preferisco non rispondere	7	0	0	0.2	0.0	0.0
Totale	2812	755	120	100.0	100.0	100.0

Genere dell'agente	Genere della vittima					
	Donna	Uomo	Altro	Donna	Uomo	Altro
Uno o più uomini	327	23	15	80.1	46.0	83.3
Una o più donne	13	14	1	3.2	28.0	5.6
Uomini e donne	49	12	1	12.0	24.0	5.6
Preferisco non rispondere	19	1	1	4.7	2.0	5.6
Totale	408	50	18	100.0	100.0	100.0

Le differenze di età	Genere della vittima					
	Donna	Uomo	Altro	Donna	Uomo	Altro
Maggiori di me	217	23	5	51.9	46.9	29.4
Coetanei	197	23	12	47.1	46.9	70.6
Più giovani di me	4	3	0	1.0	6.1	0.0
Totale	418	49	17	100.0	100.0	100.0

Il ruolo dell'agente della molestia	Genere della vittima					
	Donna	Uomo	Altro	Donna	Uomo	Altro
Docente	57	11	3	13.7	22.0	16.7
Studente/esse	162	22	8	38.9	44.0	44.4
Persona sconosciuta	110	3	3	26.4	6.0	16.7
Misto	59	11	3	14.2	22.0	16.7
Preferisco non rispondere	28	3	1	6.7	6.0	5.6
Totale	416	50	18	100.0	100.0	100.0

Il luogo della molestia	Genere della vittima					
	Donna	Uomo	Altro	Donna	Uomo	Altro
Aule/Sala conferenze	107	19	4	25.5	38.8	22.2
Altri spazi interni	112	18	7	26.7	36.7	38.9
Altri spazi esterni	143	5	3	34.1	10.2	16.7
Misto	57	7	4	13.6	14.3	22.2
Totale	419	49	18	100.0	100.0	100.0

## 2.5 I luoghi

L'analisi dei luoghi universitari in relazione alla violenza di genere e alla percezione di insicurezza risponde a un obiettivo strategico definito dal Piano di Uguaglianza di Genere 2021–2024 dell'Università di Milano-Bicocca. In particolare, l'azione 3 dell'area 6, "Ambiente di lavoro e di studio", prevedeva, nella sua sotto-azione 2, la raccolta di informazioni e valutazioni sul grado di sicurezza nelle aree del campus – incluse le sedi distaccate – e nelle zone circostanti, oltre all'identificazione di interventi mirati a migliorarla, come convenzioni con servizi di trasporto per orari e aree meno sicuri, potenziamento dell'illuminazione e dei sistemi di videosorveglianza nei parcheggi o incremento della sorveglianza nelle ore serali.

In questo contesto, la ricerca condotta si propone di indagare la relazione tra lo spazio fisico e le esperienze di violenza o di insicurezza, vissute o percepite da gli e le studenti, dal personale docente e dal personale tecnico-amministrativo, con l'obiettivo di fornire evidenze empiriche utili alla progettazione di interventi mirati. Per raggiungere questa finalità, nella survey sulla violenza di genere in Ateneo sono state introdotte due tipologie diverse di domande relative agli spazi universitari. La prima mirava a raccogliere informazioni sui luoghi in cui si erano verificati episodi di violenza, ripetendo la domanda per le quattro forme considerate — fisica, psicologica, sessuale e molestie — e chiedendo a chi dichiarasse di aver subito uno o più episodi di indicare il contesto in cui si erano verificati. Ciò ha permesso di mappare i luoghi più associati agli episodi di violenza e di stimarne la distribuzione spaziale all'interno dell'università. La seconda tipologia di domanda, rivolta a tutte e tutti, aveva invece lo scopo di esplorare la percezione soggettiva di insicurezza, indipendentemente dal vissuto personale di episodi di violenza, per individuare aree potenzialmente problematiche anche in assenza di esperienze dirette.

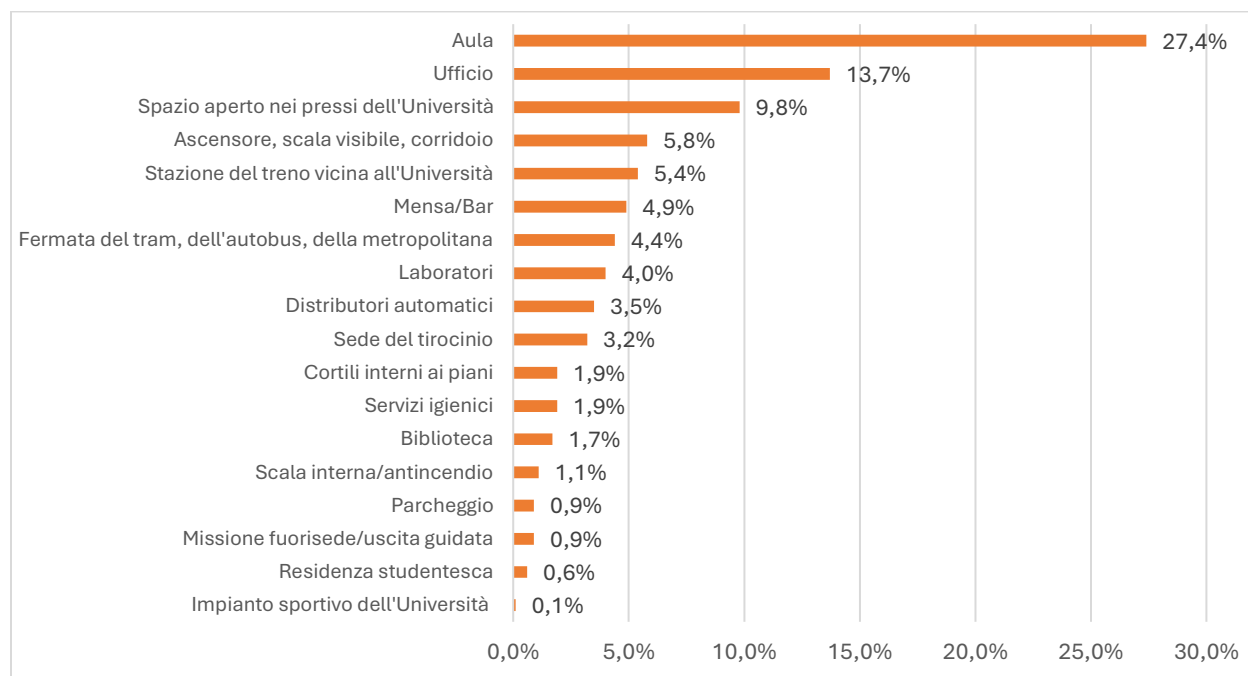
L'integrazione delle due prospettive, esperienziale e percettiva, consente di individuare i luoghi più critici dal punto di vista della sicurezza e di interpretare le differenze tra vissuto e percezione, fornendo elementi essenziali per orientare le strategie di prevenzione, di progettazione ambientale e di sensibilizzazione. Le analisi che seguono affrontano in modo complementare la distribuzione dei luoghi della violenza e di quelli percepiti come insicuri,

mettendone in evidenza sovrapposizioni, divergenze e implicazioni per le politiche di uguaglianza e sicurezza negli spazi universitari.

### 2.5.1 Distribuzione dei luoghi segnalati

I luoghi più frequentemente indicati come contesto di episodi di violenza sono le aule, le sale riunioni e le sale conferenze, che rappresentano il 27,4% del totale (Figura 11). Seguono gli uffici (13,7%) e gli spazi all'aperto nei pressi dell'università (9,8%). Percentuali minori, ma significative, riguardano ascensori, scale e corridoi (5,8%) e la stazione ferroviaria più vicina al campus (5,4%).

Figura 11: I luoghi della violenza (%).























La prevalenza di segnalazioni nelle aule e nelle sale conferenze evidenzia come la violenza possa manifestarsi anche in spazi pubblici di interazione accademica. Gli uffici e gli ambienti amministrativi, invece, costituiscono contesti in cui essa assume connotazioni più relazionali e legate a dinamiche di potere. Gli spazi esterni e di transito, come cortili, fermate dei mezzi e stazioni, segnalano infine la dimensione urbana e la continuità tra l'esperienza universitaria e quella cittadina.

## 2.5.2 Differenze tra popolazioni universitarie

Il confronto tra le tre popolazioni di Bicocca mostra configurazioni differenti a seconda del ruolo ricoperto (Tabella 12). Per gli studenti, gli episodi si concentrano nelle aule (32%) e negli spazi all'aperto (12,2%), riflettendo l'esperienza quotidiana tra formazione e socialità. Seguono luoghi legati alla mobilità, come stazioni e fermate, e alla convivialità, come mense e bar. Per il corpo docente emergono soprattutto gli uffici (36,6%) e le aule (22,1%), seguiti da laboratori (8%) e dalle zone di passaggio (7,8%), a conferma del legame tra violenza e relazioni professionali e gerarchiche. Il personale tecnico-amministrativo segnala prevalentemente l'ufficio (47,4%), seguito da ascensori, scale e corridoi (8,4%), laboratori (7,6%), aule (5,7%) e mense o bar (5,4%), indicando che la violenza sia qui strettamente connessa all'ambiente lavorativo e organizzativo.

Nel complesso, aule e sale conferenze rappresentano gli unici spazi comuni alle tre popolazioni, mentre le differenze principali derivano dalla posizione strutturale dei soggetti nell'università: gli studenti frequentano spazi aperti e sociali, mentre docenti e personale si muovono soprattutto in ambienti di lavoro interni.

Tabella 12: I luoghi delle violenze per categoria delle vittime.

Corpo Studentesco	Corpo Docente	PTA	Totale
 Aula (32%)	 Ufficio (36,6%)	 Ufficio (47,4%)	 Aula (27,4%)
 Spazio all'aperto nei pressi dell'Università (12,2%)	 Aula (22,1%)	 Ascensore, scala visibile, corridoio (8,4%)	 Ufficio (13,7%)
 Stazione del treno (7,1%)	 Laboratori (8%)	 Laboratori (7,6%)	 Spazio all'aperto nei pressi dell'Università (9,8%)
 Fermata tram, autobus, metropolitana (5,9%)	 Ascensore, scala visibile, corridoio (7,8%)	 Aula (5,7%)	 Ascensore, scala visibile, corridoio (5,8%)
 Mensa/Bar (5,1%)	 Spazio all'aperto nei pressi dell'Università (4%)	 Mensa/Bar (5,4%)	 Stazione del treno (5,4%)

### 2.5.3 Tipologia di violenza e specializzazione dei luoghi

L'analisi degli indici di specializzazione rivela come ogni forma di violenza tenda a manifestarsi in spazi specifici (Tabella 13). La violenza psicologica è più presente nelle aule (1,28) e negli uffici (1,13), contesti di interazione quotidiana e di relazioni gerarchiche. Quella fisica si concentra sui distributori automatici (2,17), sui laboratori (1,60) e sugli ascensori o sulle scale (1,48), luoghi più isolati o meno visibili. La violenza sessuale si registra soprattutto in ascensori e scale (2,35), seguita da laboratori (1,13) e fermate dei mezzi (0,84), mentre le molestie si concentrano in stazioni (1,72), fermate (1,72) e mense o bar (1,34), ovvero in spazi sociali e informali.

Tabella 13: Indici di specializzazione dei luoghi delle violenze.

Luoghi	Tipo di violenza			
	Fisica	Psicologica	Sessuale	Molestia
Aula	0.39	1.28		0.58
Ufficio	0.63	1.13	0.66	0.81
Spazio all'aperto nei pressi dell'Università	0.87	0.75	0.92	1.46
Ascensore, scala visibile, corridoio	1.48	0.85	2.35	1.19
Stazione del treno vicina all'Università	0.60	0.61	0.84	1.72
Mensa/Bar	1.32	0.80		1.34
Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana	1.21	0.63	0.84	1.72
Laboratori	1.60	1.01	1.13	0.92
Distributori automatici	2.17	0.72		1.42
Sede di tirocinio		0.94		1.21

Questi risultati mostrano come la mappa della violenza sia qualitativa quanto quantitativa. La violenza psicologica e quella legata al potere si radicano negli spazi di lavoro e studio, mentre molestie e violenza fisica o sessuale emergono in spazi informali e di passaggio. Ciò richiede interventi differenziati: strategie di prevenzione nei contesti lavorativi e misure di sicurezza e visibilità negli spazi comuni.

### 2.5.4 Percezione di insicurezza negli spazi universitari

L'analisi delle percezioni di insicurezza restituisce una mappa che, pur sovrapponendosi in parte a quella dei luoghi della violenza, presenta divergenze significative. I luoghi percepiti come più insicuri sono la stazione ferroviaria (30,7%), le fermate dei mezzi (21,4%), i parcheggi (9,9%)



e gli spazi all'aperto (8,8%), seguiti da scale e corridoi (5,3%) e dalle aule (3,5%). Si tratta per lo più di spazi esterni o di transito, caratterizzati da un minore controllo sociale e da una presenza discontinua di persone, soprattutto nelle ore serali. Il confronto con la distribuzione degli episodi effettivi consente di distinguere tre categorie di spazi. Alcuni luoghi, come ascensori, scale e spazi all'aperto, risultano critici sia per la frequenza degli episodi sia per la percezione di rischio e richiedono interventi urgenti. Altri, come stazioni, fermate e parcheggi, sono percepiti come insicuri, pur registrando pochi episodi, il che segnala la necessità di interventi ambientali e preventivi. Infine, uffici e aule, pur essendo spesso teatro di violenze — soprattutto psicologiche — sono percepiti come sicuri, il che evidenzia fenomeni di normalizzazione e invisibilità del rischio.

Nel complesso, la relazione tra spazio fisico, relazioni sociali e sicurezza percepita è complessa e stratificata. Gli spazi universitari non sono contenitori neutri, ma luoghi sociali vissuti, in cui visibilità, gerarchie e ruoli incidono profondamente sulla costruzione del senso di sicurezza o di vulnerabilità. Gli spazi aperti e di transito richiedono interventi materiali e strutturali, mentre quelli interni necessitano di azioni culturali e organizzative per riconoscere e decostruire la violenza normalizzata e promuovere una sicurezza anche simbolica e relazionale.

## 3. Approfondimenti tematici

### 3.1 Violenza e disabilità<sup>1</sup>

*a cura di Elisabetta Ruspini, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

#### 3.1.1 Introduzione: definizioni, fonti e dati

La violenza contro le donne con disabilità rappresenta una delle forme più complesse e meno riconosciute di discriminazione e di oppressione. Nonostante la sua gravità, continua a ricevere attenzione limitata nella sfera pubblica e in quella della ricerca accademica. Questa scarsa visibilità, quando non vera e propria invisibilità, può essere spiegata dall'intreccio di fattori culturali e strutturali: la persistenza di stereotipi e comportamenti abilisti che associano la disabilità a passività, asessualità o dipendenza (Garland-Thomson, 2002); un quadro teorico dominante sulla violenza di genere centrato su una figura femminile normodotata (Nixon, 2009; Ortoleva e Lewis, 2012); la mancanza di strumenti di rilevazione adeguati (Brownridge, 2006; WHO & UN Women, 2022).

L'abilismo può essere definito come un insieme di credenze e pratiche che stabiliscono un modello corporeo ideale, considerato pienamente umano perché percepito come perfettamente funzionante (Campbell, 2009: 5). In questo sistema culturale, la disabilità è considerata una condizione deficitaria o ridotta, collocata in una posizione di inferiorità rispetto allo standard dominante e socialmente desiderabile. L'abilismo è anche un regime normativo che legittima il controllo sui corpi percepiti come "difettosi" o "non autonomi" (Campbell, 2009, 2012; Goodley, 2014). Ciò costituisce una base culturale che legittima, nel caso delle donne con disabilità, pratiche sanitarie coercitive (come trattamenti medici e sterilizzazioni forzate) e forme di abuso

---

<sup>1</sup> I termini "studenti", "docenti", "autori" e simili sono utilizzati in senso inclusivo, con riferimento a donne, uomini e persone non binarie. Tale scelta mira a garantire chiarezza espositiva senza escludere alcuna identità di genere.

da parte di caregiver, ampiamente documentate a livello internazionale (CRPD, 2016; UN Women, 2018).

L'abilismo non opera isolatamente, ma si intreccia con le discriminazioni generate dal sessismo. Questo intreccio produce una duplice svalutazione — della donna e del corpo disabile — generando esperienze specifiche di marginalità e oppressione nelle istituzioni e nella vita quotidiana. Il Comitato CRPD delle Nazioni Unite, nel *General Comment No. 3 on Women and Girls with Disabilities* (CRPD, 2016), evidenzia che le donne e le ragazze con disabilità sono soggette a forme multiple di discriminazione che limitano l'accesso all'istruzione, al lavoro, alla giustizia, alla salute e alla partecipazione politica, compromettendo il pieno riconoscimento dei loro diritti e la possibilità di essere autonome. Queste discriminazioni non solo si sommano alle forme di violenza basate sul genere, ma le intensificano, aumentando il rischio di subire violenze, soprattutto se in condizioni di isolamento o dipendenza (OHCHR, 2012; CRPD, 2016).

Le violenze possono, da un lato, assumere modalità simili a quelle vissute da altre donne — fisiche, psicologiche, economiche, digitali e sessuali — e, dall'altro, includere forme specifiche legate alla condizione di disabilità. Tali forme comprendono abusi nei rapporti di cura, sia in contesti familiari sia in contesti istituzionali, la limitazione o la negazione degli ausili e delle pratiche sanitarie non consensuali, ad esempio misure di controllo riproduttivo come contraccezione, aborto e sterilizzazione forzate (CRPD, 2016). All'interno di questo quadro, è fondamentale riconoscere che le donne con disabilità non costituiscono un gruppo omogeneo, presentando una varietà di condizioni fisiche, sensoriali, intellettuali e psicosociali che, in interazione con i contesti culturali, istituzionali e ambientali, possono generare livelli differenti di limitazione. Inoltre, sono portatrici di identità molteplici — legate, ad esempio, all'età, all'origine etnica, alla tipologia familiare, al credo religioso, allo status migratorio o di rifugiata, all'orientamento sessuale e alla condizione sociale — che modellano in modo diverso le esperienze di discriminazione (UN Women, 2018). Questo riconoscimento rende evidente la natura intersezionale del fenomeno (Crenshaw, 1989, 1991; Hill Collins, 2019) e rafforza la necessità di un approccio analitico capace di cogliere le molteplici forme di oppressione vissute

dalle donne con disabilità in diversi contesti sociali e istituzionali. La rilevanza di un approccio intersezionale alla violenza contro queste donne è sancita dalla Convenzione di Istanbul, che, all'Articolo 4.3, stabilisce che tutte le misure di protezione contro la violenza di genere devono essere garantite senza alcuna discriminazione, includendo esplicitamente la disabilità tra le condizioni che non possono costituire motivo di esclusione o di minore tutela. Ciò conferisce un fondamento giuridico vincolante alla necessità di considerare la disabilità non come fattore secondario, ma come una componente centrale nell'analisi della violenza di genere e nelle politiche di prevenzione e protezione (Council of Europe, 2011). Non va infine dimenticato che le persone con disabilità – e in particolare le donne – possono mettere in discussione e interrompere le logiche abiliste che definiscono la normalità: in questa prospettiva, l'agency disabile diventa un atto di rifiuto e di ri-significazione dei confini tra abilità e disabilità (Campbell, 2009).

A tale complessità fanno seguito importanti sfide metodologiche. La disabilità è una condizione multidimensionale, dinamica e situata, che emerge dall'interazione tra limitazioni funzionali e barriere sociali, culturali e istituzionali (WHO, 2001; WHO & World Bank, 2011; WHO & UN Women, 2024). Ciò complica i tentativi di misurare il fenomeno, poiché le manifestazioni della disabilità sono molteplici e possono essere percepite e normate in modo diverso nel tempo e in contesti differenti. Inoltre, gli strumenti di rilevazione della violenza di genere raramente considerano le forme specifiche legate alla disabilità — come la privazione di ausili, i trattamenti non consensuali o le cure inadeguate — che restano quindi al margine delle statistiche ufficiali (WHO & UN Women, 2024).

Il World Report on Disability (WHO & World Bank, 2011: 21-24) evidenzia che la carenza di criteri omogenei e condivisi per la misurazione della disabilità, unita alla diversità di strumenti e definizioni utilizzati in contesti differenti, compromette la comparabilità internazionale dei dati e ne limita l'utilizzo nella definizione di politiche mirate. UN Women (2018) sottolinea che l'assenza di misure specifiche volte a cogliere la violenza nei confronti delle donne con disabilità continua a escludere tali esperienze dai sistemi di monitoraggio e dalle politiche pubbliche. A livello

europeo, il GREVIO – nei suoi rapporti di valutazione nazionali previsti dalla Convenzione di Istanbul – ha rilevato la mancanza di dati relativi alla disabilità e alla violenza, evidenziandola come uno dei principali ostacoli alla piena attuazione della Convenzione. Nel rapporto di valutazione sull'Italia, ad esempio, GREVIO ribadisce che le donne con disabilità subiscono forme specifiche di violenza e affrontano ostacoli significativi all'accesso ai servizi di protezione, oltre a rimanere largamente invisibili nelle statistiche a causa della mancanza di dati che consentano un approccio intersezionale all'analisi (GREVIO, 2020). Analogamente, l'European Disability Forum (EDF, 2022), nel briefing rivolto al GREVIO, sottolinea l'esigenza di includere nei sistemi di monitoraggio indicatori specifici relativi alla violenza istituzionale, alla coercizione medica e agli abusi in contesti di cura, sollecitando un approccio metodologico capace di andare oltre la misurazione della violenza di genere con domande e indicatori pensati per soli soggetti normodotati. Il rapporto congiunto UN Women–WHO (2024) fa altresì presente che, nel campo della violenza contro le donne con disabilità, la disponibilità di dati longitudinali è estremamente limitata. Gli autori sottolineano la necessità di condurre studi longitudinali per osservare l'evoluzione del fenomeno e comprendere le possibili interrelazioni tra disabilità e violenza. Anche il *Documento finale del Gruppo di lavoro sulla questione della violenza contro le donne con disabilità* dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (2022) mette in evidenza la necessità di un approccio intersezionale e sistemico, capace di riconoscere la specificità delle esperienze di queste donne e le barriere che ne ostacolano l'accesso ai servizi di tutela e supporto.

Pur nella consapevolezza dei limiti metodologici e dell'incompletezza dei dati disponibili, le stime attuali consentono di delineare la portata del fenomeno ed evidenziarne la rilevanza. A livello globale, si stima che circa il 15% della popolazione mondiale viva con una disabilità, e le donne ne rappresentano una quota significativa (WHO & World Bank, 2011). In Europa, European Disability Forum offre alcune stime basate su dati EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) del 2021: le ragazze e donne con disabilità costituiscono circa il 25,9% della popolazione femminile nell'UE e il 60% della popolazione totale con disabilità, stimata intorno ai 100 milioni: ciò corrisponde a circa 60 milioni di soggetti (EDF, 2022: 3). In Italia, secondo

l'indagine ISTAT "Aspetti della vita quotidiana" del 2017 (citata in ISTAT 2019: 10), il 6% delle donne residenti dichiara limitazioni gravi nelle attività abituali della vita quotidiana, rispetto al 4,3% degli uomini.

Per quanto riguarda la portata del fenomeno, il rapporto *Human Rights for Women and Children with Disabilities* di *Human Rights Watch* (2010) afferma che i soggetti con disabilità presentano un rischio significativamente più elevato di subire violenza fisica e sessuale: le donne con disabilità hanno da 1,5 a 10 volte più probabilità di subire abusi fisici o sessuali da parte di familiari o caregiver rispetto alle donne senza disabilità, mentre i minori con disabilità risultano da 4 a 5 volte più esposti a violenze e abusi sessuali rispetto ai coetanei.

Analogamente, l'indagine FRA – Fundamental Rights Agency – *Violence against Women: An EU-wide Survey* – condotta su 42.000 donne di età compresa tra i 18 e i 74 anni residenti nei 28 paesi membri dell'Unione Europea – mostra che la condizione di disabilità si associa a una maggiore esposizione alla violenza di genere in tutte le sue forme (FRA, 2014: 159). Il 34% delle donne con disabilità ha subito violenza fisica o sessuale da parte del partner, rispetto al 19% delle altre donne. Differenze superiori a dieci punti percentuali emergono anche per la violenza psicologica, le minacce di violenza, la violenza subita durante l'infanzia e la violenza da parte di non partner.

Anche in Italia, le donne con problemi di salute o disabilità risultano esposte a livelli di violenza significativamente più elevati. L'Indagine sulla Sicurezza delle Donne, condotta dall'ISTAT nel 2014 con il supporto del Dipartimento per le Pari Opportunità, rileva che il 36% delle donne in cattive condizioni di salute e il 36,6% di quelle con limitazioni gravi hanno subito violenza fisica o sessuale. Il rischio di stupri o tentati stupri è più che doppio tra le donne con disabilità o gravi limitazioni (10%) rispetto a quelle senza problemi di salute (4,7%) (ISTAT, 2015: 1).

Alla luce di tali evidenze allarmanti, l'indagine oggetto del presente rapporto offre un contributo inedito sulle esperienze di violenza tra studentesse e studenti, con un focus particolare sui soggetti che convivono con disabilità.

### 3.1.2 L'indagine

#### *Chi ha partecipato*

L'analisi dei dati mostra una significativa partecipazione all'indagine da parte delle/degli studenti con disabilità: 376 persone rispondenti, pari al 10,2% del campione complessivo, a fronte di una presenza del 5,2% nella popolazione universitaria. Ciò indica un elevato coinvolgimento da parte di questo segmento della popolazione studentesca, il che consente di dare visibilità a soggetti generalmente sottorappresentati nelle indagini istituzionali, pur non consentendo di trarre inferenze statistiche.

All'interno di questo sottocampione, la distribuzione di genere evidenzia una presenza femminile più consistente: le donne rappresentano il 73,4%, gli uomini il 20,7% e le persone non binarie il 5,9% (Tabella 14). La preponderanza femminile può essere interpretata come una maggiore disponibilità delle donne a esprimere la propria opinione su temi legati alla violenza, mentre la presenza non trascurabile di persone non binarie consente di includere esperienze raramente considerate nella ricerca.

La maggior parte delle disabilità segnalate riguarda i DSA (dislessia, disortografia, disgrafia, discalculia: 39%) e il disagio psichico (31,5%), che insieme rappresentano oltre due terzi dei casi. Seguono le condizioni riconducibili alla neurodivergenza (ad esempio disturbi dello spettro autistico o ADHD: 14,9%), mentre le disabilità fisiche e sensoriali risultano meno frequenti (complessivamente circa l'8%). È importante sottolineare che i dati si riferiscono al numero totale di condizioni segnalate, e non al numero di soggetti, poiché la stessa persona poteva indicare più disabilità.

*Tabella 14: Composizione del campione con disabilità (N = 376)*

Genere	Totale persone (VA)	%
Donne	276	73.4
Uomini	78	20.7
Persone non binarie	22	5.9
Totale	376	100

### ***L'esperienza della violenza***

La presenza di violenza tra le persone con disabilità che hanno partecipato all'indagine è rilevante: una su due dichiara di aver subito almeno un episodio (189 su 376). Tra queste, 126 soggetti (66,7%) ne riportano più di uno, evidenziando che la violenza tende a ripetersi nel corso della vita e non costituisce un evento isolato.

Più della metà delle donne con disabilità (53,6%) dichiara di aver vissuto almeno un episodio di violenza, mentre tra gli uomini la percentuale scende al 33,3% (Tabella 15). Il quadro più critico riguarda le persone non binarie con disabilità, tra cui il 68,2% ha subito violenza. Pur riferendosi a numeri contenuti, questo dato non può essere trascurato perché segnala una condizione di elevata vulnerabilità, in cui si intrecciano molteplici fattori di marginalizzazione.

*Tabella 15: Persone con disabilità che hanno vissuto almeno un episodio di violenza (N=376).*

<b>Genere</b>	<b>Totale persone (VA)</b>	<b>Esperienza di almeno un episodio di violenza (VA)</b>	<b>% sul totale per genere</b>
Donne	276	148	53.6
Uomini	78	26	33.3
Persone non binarie	22	15	68.2
Totale	376	189	

La lettura dei dati consente di riflettere sulla natura multidimensionale della violenza a danno delle/degli studenti con disabilità (Tabella 16). La forma più frequente è quella psicologica<sup>2</sup>: i 149 episodi dichiarati (39,6% del totale) evidenziano come i processi di svalorizzazione emotiva e di manipolazione relazionale costituiscano un meccanismo centrale di controllo e oppressione. Seguono le molestie sessuali<sup>3</sup> (84 casi, 22,3%), che indicano la presenza diffusa di comportamenti

---

<sup>2</sup> Sguardi ostili o di scherno, isolamento intenzionale, interruzioni, toni aggressivi, valutazioni penalizzanti, commenti umilianti o ridicolizzanti, insulti, minacce e aggressioni verbali.

<sup>3</sup> Comportamenti sessualmente inappropriati e non desiderati, come domande invadenti o commenti sul corpo, sguardi o gesti sessualizzati, inviti insistenti, esibizioni indecenti, pressioni a fruire di materiale pornografico, contatti fisici non consensuali o sessualizzazione basata su etnia, orientamento o identità di genere.



non consensuali e lesivi della dignità personale. La violenza economica e istituzionale<sup>4</sup> riguarda 34 casi (9%) e segnala forme di controllo sull'accesso a risorse, opportunità e strumenti offerti dalla vita accademica. La violenza digitale<sup>5</sup> (24 casi, 6,4%) risulta anch'essa significativa: lo spazio online costituisce – anche nel contesto universitario – al contempo una risorsa relazionale e un ambito di esposizione al rischio di aggressioni, minacce e violazione della privacy. I casi di violenza fisica<sup>6</sup> (12 casi, 3,2%) e sessuale<sup>7</sup> (4 casi, 1,1%) risultano numericamente meno frequenti, ma rappresentano forme particolarmente gravi e traumatiche che spesso non emergono a causa di barriere culturali, timori di stigmatizzazione e scarsa fiducia nei meccanismi di protezione istituzionale.

*Tabella 16: Distribuzione per tipologia di violenza subita tra le persone con disabilità (N=376).*

<b>Tipologia di violenza</b>	<b>Persone che hanno subito almeno un episodio (VA)</b>	<b>% sul totale del campione</b>
Violenza psicologica	149	39.6
Molestie sessuali	84	22.3
Violenza economica e istituzionale	34	9
Violenza digitale	24	6.4
Violenza fisica	12	3.2
Violenza sessuale	4	1.1

La Tabella 17 fornisce alcuni elementi di riflessione sulla relazione tra il genere e le violenze. La violenza psicologica – più frequentemente segnalata – riguarda 117 donne (42,4%), 20 uomini (25,6%) e 12 persone non binarie (54,5%). Seguono le molestie sessuali, che coinvolgono 71 donne (25,7%), 6 uomini (7,7%) e 7 persone non binarie (31,8%); poi la violenza economica e

<sup>4</sup> Limitazioni economiche ingiustificate, esclusione da risorse e finanziamenti, richieste di denaro in cambio di favori, danneggiamento di strumenti di lavoro, disinformazione intenzionale e ostacoli nel raggiungimento di incarichi.

<sup>5</sup> Acquisizione o diffusione non consensuale di contenuti personali, atti di bullismo o minacce online, commenti offensivi o comportamenti ossessivi sui social media, richieste o invio non richiesto di materiale sessualmente esplicito.

<sup>6</sup> Minacce fisiche, spinte o schiaffi, afferramenti violenti, colpi con pugni o oggetti, tentativi di soffocamento o uso di armi da taglio.

<sup>7</sup> Richieste di favori sessuali in cambio di vantaggi, tentativi o atti di coercizione sessuale con uso di forza o in assenza di consenso.

istituzionale (28 donne e 6 uomini) e la violenza digitale, indicata da 21 donne (7,6%) e da 3 persone non binarie (13,6%).

Come appena detto, le forme di violenza fisica (11 donne e 1 uomo) e sessuale (4 donne) sono meno frequenti, ma la loro presenza non può essere sottostimata, poiché indicano episodi di estrema gravità. Nel complesso, i dati mostrano che la violenza colpisce in misura maggiore le donne e le persone non binarie con disabilità, evidenziando la forte intersezione discriminante tra sessismo e abilismo.

*Tabella 17: Tipologia di violenza subita e genere tra le persone con disabilità (VA e %)*

Tipologia di violenza	Donne		Uomini		Persone non binarie		Totale
	VA	%	VA	%	VA	%	VA
Violenza psicologica	117	42.4	20	25.6	12	54.5	149
Molestie sessuali	71	25.7	6	7.7	7	31.8	84
Violenza economica e istituzionale	28	10.1	6	7.7	0	0	34
Violenza digitale	21	7.6	0	0	3	13.6	24
Violenza fisica	11	4	1	1.3	0	0	12
Violenza sessuale	4	1.4	0	0	0	0	4

*Nota: una stessa persona può aver segnalato più forme di violenza*

### ***Chi agisce la violenza***

I dati mostrano che le forme di violenza più frequentemente riportate dalle/dagli studenti con disabilità sono riconducibili in prevalenza a soggetti interni all'Ateneo (Tabella 18).

Nello specifico, la violenza psicologica è la forma più diffusa (149 casi totali) ed è attribuita nel 75,8% dei casi a persone appartenenti alla comunità universitaria. In particolare, gli autori segnalati con maggiore frequenza sono altri studenti (42,3% dei casi), seguiti da docenti universitari (33,6%), il che evidenzia come questa forma di violenza coinvolga sia relazioni tra pari sia rapporti caratterizzati da un'asimmetria gerarchica.

Le molestie sessuali mostrano anch'esse una quota rilevante di autori appartenenti alla comunità universitaria (84 casi totali): prevalentemente studenti (51,2% dei casi) e, in misura minore, docenti (6%). La violenza economica è attribuita nel 58,8% degli episodi a persone interne all'Ateneo, con una prevalenza del corpo docente (44,1%), il che probabilmente è un indicatore di relazioni accademiche caratterizzate da potere formale o da controllo su risorse e opportunità.

La violenza digitale è per lo più agita da autori interni (58,3%), in larga parte studenti (58,3%), mentre non si registrano casi attribuiti al corpo docente. Questo dato richiama l'attenzione sul fatto che le piattaforme digitali utilizzate per la comunicazione tra pari (social media, chat di gruppo, ecc.) possono costituire un canale di esposizione a comportamenti di controllo o di aggressione.

Le tipologie dichiarate con minore frequenza sono la violenza fisica e quella sessuale. Nel caso della violenza fisica, la maggior parte degli episodi (75%) non coinvolge personale dell'Ateneo, il che indica che questa forma di violenza tende a collocarsi prevalentemente all'esterno delle relazioni universitarie; ciononostante, il 25% degli episodi è associato a figure della comunità universitaria (Tabella 19; personale docente 8,3%; studenti 16,7%). La violenza sessuale è segnalata in quattro casi: per il 50% attribuita a docenti e studenti (25%). In entrambi i casi, la quota elevata di "preferisco non rispondere" indica un'area di forte disagio, probabilmente connessa al timore di rivelare l'identità del responsabile nel contesto accademico.

*Tabella 18: Tipologie di violenza e autore interno/esterno tra le persone con disabilità (N=376).*

Tipologia di violenza	Autore			Totale casi (VA)
	Interno Ateneo (VA - %)	Esterno Ateneo (VA - %)	Non specificato (VA - %)	
Violenza psicologica	113 (75,8%)	13 (8,7%)	23 (15,4%)	149
Molestie sessuali	49 (58,3%)	25 (29,8%)	10 (11,9%)	84
Violenza economica	20 (58,8%)	7 (20,5%)	7 (20,6%)	34
Violenza digitale	14 (58,3%)	8 (33,3%)	2 (8,3%)	24
Violenza fisica	3 (25%)	5 (41,7%)	4 (33,3%)	12
Violenza sessuale	2 (50%)	0	2 (50%)	4

Tabella 19: Autori delle violenze tra le persone con disabilità (N = 376).

Tipologia di violenza	Autore				Totale casi (VA)
	Studenti (%)	Docenti (%)	PTA/Addetti (%)	Esterno o non specificato (%)	
Violenza psicologica	42,3%	33,6%	0%	24,1%	149
Molestie sessuali	51,2%	6%	1,2%	41,7%	84
Violenza economica	8,8%	44,1%	5,9%	41,2%	34
Violenza digitale	58,3%	0	0	41,7%	24
Violenza fisica	16,7%	8,3%	0	75%	12
Violenza sessuale	25%	25%	0	50%	4

Nota: Autori esterni/non specificati includono: sconosciuti, altri soggetti non appartenenti all'università, casi in cui l'autore non è stato specificato; preferisco non rispondere.

### ***Denunce tra consapevolezza e silenzi***

Un ulteriore elemento di riflessione riguarda il tema delle denunce. La Tabella 20 mostra che solo una minoranza delle persone con disabilità che hanno subito violenza ha scelto di segnalare l'episodio all'interno dell'Ateneo (25,4%), mentre quasi la metà (49,7%) dichiara di non aver effettuato alcuna segnalazione. Una quota consistente (24,9%) preferisce non rispondere, il che suggerisce un possibile ambito di disagio, timore o paura.

Per quanto riguarda le denunce alle forze dell'ordine, il dato è ancora più contenuto: solo il 3,7% ha sporto denuncia formale, a fronte del 67,7% che dichiara di non averlo fatto. Il 28,6% sceglie di non rispondere.

Tale divario è coerente con quanto evidenziato dal Comitato CRPD delle Nazioni Unite (CRPD, 2016) e dalla pubblicazione di WHO & UN Women (2024), che segnalano la presenza di barriere strutturali, sfiducia istituzionale e timore di ritorsioni tra i principali ostacoli alla denuncia.

Tabella 20: Segnalazioni e denunce, persone con disabilità che hanno vissuto almeno un episodio di violenza (N=189).

Comportamento successivo all'episodio	VA	Percentuale (%)
Segnalazione interna all'Ateneo – Sì	48	25.4
Segnalazione interna – No	94	49.7
Segnalazione interna – Non risponde	47	24.9
Denuncia alle forze dell'ordine – Sì	7	3.7
Denuncia – No	128	67.7
Denuncia – Non risponde	54	28.6

### 3.1.3 Alcune conclusioni

Le informazioni fornite da chi ha partecipato all'indagine mostrano che le forme di violenza contro le persone con disabilità sono presenti anche all'interno dell'università e, se si manifestano sovente nelle relazioni tra studenti, risultano altrettanto diffuse nel rapporto tra studenti e docenti. Ciò suggerisce che l'ambiente universitario non è solo uno spazio di crescita e formazione, ma anche un contesto in cui possono svilupparsi dinamiche oppressive ed esclusive che richiedono un riconoscimento tempestivo e risposte istituzionali mirate.

Alla luce di queste evidenze, emergono diverse possibili linee di intervento per il sistema universitario.

Nella didattica risulta centrale promuovere ambienti relazionali rispettosi delle differenze e delle divergenze rispetto alla "normalità" attesa e formare docenti e studenti al riconoscimento della violenza e degli stereotipi che la sostengono. L'integrazione di prospettive sulla disabilità e sulle discriminazioni multiple nei percorsi di studio, così come il coinvolgimento delle/degli studenti con disabilità nei processi formativi, emergono come elementi significativi per comprendere come tali dinamiche vengano riprodotte o contrastate.

Per quanto riguarda la ricerca, risulta prioritario approfondire il legame tra disabilità e violenza, adottando una lente interpretativa intersezionale e gender-sensitive e sviluppando

strumenti di monitoraggio longitudinale che consentano di osservare nel tempo le dinamiche dell'intreccio tra violenza e disabilità.

Con riferimento alla terza missione, emerge l'esigenza di rafforzare i servizi di ascolto e supporto, migliorare l'accessibilità della comunicazione e costruire reti stabili con enti territoriali e associazioni competenti, favorendo l'interazione tra la produzione di conoscenza e le risposte concrete.

Ragionare sulla disabilità rappresenta anche un'opportunità istituzionale: l'università, in quanto attore pubblico e produttore di conoscenza, ha la possibilità di riflettere su come gli standard di eccellenza e produttività, se non accompagnati da politiche orientate al rispetto della diversità, possano contribuire a riprodurre barriere nei confronti di chi vive in condizioni di disabilità. Comprendere tale dinamica costituisce un passaggio necessario per garantire condizioni di accesso e di partecipazione equa alla vita universitaria.

## 3.2 La violenza economica

*a cura di Roberta Dameno, Dipartimento di Giurisprudenza, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

Solo in tempi recenti si è iniziato a considerare la violenza economica come una vera e propria forma di abuso, come uno strumento di controllo che, attraverso la limitazione all'accesso e alla gestione delle risorse economiche della persona abusata coinvolge l'intera sfera dell'autonomia e della libertà personale. Il fatto di essere e di restare per lo più invisibile, rende questa forma di violenza più subdola e più difficile da riconoscere e quindi da eradicare.

La nozione di violenza economica viene utilizzata per indicare il controllo e il potere che vengono esercitati, prevalentemente nei confronti delle donne, all'interno delle famiglie attraverso la limitazione o la negazione dell'accesso alle risorse economiche e finanziarie da parte del marito, del compagno o del padre. In realtà, come si può osservare dai dati raccolti dalla survey condotta presso il nostro Ateneo, la violenza economica non è limitata alla sfera familiare, ma può coinvolgere anche l'ambito lavorativo delle persone.

Le vittime della violenza economica sono per lo più le donne: sia che la violenza venga effettuata in famiglia, sia che la violenza si espliciti all'interno del mondo del lavoro. I contesti sociali e le discriminazioni di genere presenti nel tessuto relazionale possono, infatti, contribuire in modo significativo a perpetrare, riprodurre e giustificare un sistema economico che genera controllo sociale e violenza sulle donne.

### ***Il gender pay gap***

Il *gender pay gap* è senza dubbio un esempio di violenza economica. Anche se in Italia la normativa vieta che si possa essere retribuiti diversamente sulla base del genere di appartenenza a parità di lavoro, si può facilmente verificare che il *gender pay gap* sia un fatto tuttora presente nel mondo del lavoro. Esso è solo mascherato: non esiste formalmente differenza di remunerazione a parità di lavoro, ma le donne hanno difficoltà a raggiungere le posizioni apicali,

retribuite in modo migliore rispetto ai loro colleghi uomini. Il motivo è da imputare non solo ai fattori socio-culturali, che considerano le donne come meno idonee a svolgere le mansioni dirigenziali, ma anche agli elementi strutturali propri del nostro modello socio-economico. Le attività di cura e di gestione familiare, ancora oggi assegnate per lo più alle donne, possono intervenire a rallentare la carriera e quindi fanno sì che a parità di anzianità di servizio le donne raggiungano posizioni inferiori rispetto ai colleghi. Inoltre, il lavoro di cura all'interno della famiglia spinge le donne a ricercare lavori che consentano una gestione del tempo che garantisca la possibilità di farsi carico delle incombenze familiari: il tempo parziale e la minore disponibilità a fermarsi sul luogo di lavoro per fare ore straordinarie fanno sì che le donne siano considerate delle dipendenti meno adatte a fare carriera e a svolgere lavori di responsabilità. Oltre a ciò, va sottolineato come la maternità incida maggiormente sulla vita lavorativa di una persona rispetto alla paternità. Non solo il periodo di congedo obbligatorio è decisamente più lungo per la maternità, ma a ciò si aggiunge anche il fatto che, molto spesso, è la donna a usufruire dei congedi facoltativi per far fronte ai problemi che possono insorgere all'interno della famiglia.

Le donne, infatti, nel nostro contesto culturale sono maggiormente impegnate nelle attività di cura e sostegno alle componenti vulnerabili e bisognose di assistenza all'interno della famiglia: figli, genitori, persone malate e con disabilità. E il nostro sistema economico e di welfare, così come strutturato, non riesce a far fronte a tutte le esigenze delle famiglie.

Non può quindi sorprendere il fatto che nel 2021, in Italia, le donne ricoprivano solo il 28,6% delle posizioni dirigenziali, rispetto a una percentuale europea del 34,7%.

Prima di esaminare i dati che emergono dalla survey, è utile fornire una fotografia della situazione occupazionale all'interno dell'ateneo.

### ***Occupazione***

Le donne rappresentano un terzo del personale di ateneo. In particolare, il 39,8% del personale docente e il 61,9% del personale tecnico amministrativo. Per quanto riguarda il



personale docente, possiamo notare una differenza significativa tra l'area non stem, dove le donne sono il 43,6%, e l'area STEM, dove la rappresentanza femminile si ferma al 35,4%.

Un ulteriore dato interessante riguarda l'inquadramento del personale docente e di ricerca: le donne rappresentano il 36,3% del personale docente di prima fascia - anche in questo caso il dato mostra una differenza significativa tra l'area non stem, 43,6, e l'area STEM, 35,4 -; il 40,2% del personale docente di seconda fascia e il 45% del personale con ruolo di ricercatore. Da questi dati emerge come fare ricerca sia ancora, soprattutto nelle aree stem, un lavoro considerato da uomini. E non conforta sapere che i dati sull'occupazione femminile negli atenei italiani sono simili, se non spesso inferiori, rispetto a quelli del nostro Ateneo.

Dai dati del bilancio di genere 2024 del nostro ateneo si può osservare un gap salariale di genere nelle posizioni di lavoro docente a favore degli uomini. Ciò risulta ben evidente soprattutto per quanto riguarda la componente di docenza di prima fascia: il gap salariale si attesta al 10,50% nella prima fascia, al 3,72% nella seconda fascia e al 5,59% all'interno dei ricercatori a tempo determinato.

Questo *gap* salariale può essere in parte spiegato dalla distribuzione del conto terzi: il gap è del 74% nella prima fascia, del 58% nella seconda fascia e del 5% nella fascia dei ricercatori a tempo determinato. Non solo gli uomini sono maggiormente presenti nella prima fascia, ma in più svolgono attività di ricerca in ambiti dove maggiore è il conto terzi e soprattutto hanno maggiore tempo da dedicare a queste attività extra, non dovendo conciliare il tempo di lavoro con il tempo da dedicare alla famiglia, come invece devono fare le loro colleghe.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, le cose sembrerebbero andare meglio: il personale donna con qualifica di dirigente rappresenta il 66,75%. Ma si deve sottolineare che le donne dipendenti dell'ateneo hanno spesso un titolo di studio più elevato rispetto agli uomini (il 49% ha una laurea contro il 42% degli uomini e il 7% ha un dottorato contro il 4% degli uomini; al contrario il 26% ha solo la licenza media contro il 33% degli uomini) e conseguentemente possono raggiungere posizioni di lavoro apicali.

### **3.2.1 I risultati della survey**

Dopo aver fotografato la situazione del personale di Ateneo, possiamo ora soffermarci su quanto è emerso dalla survey.

Il primo dato riguarda la frequenza della violenza economica all'interno del nostro ateneo. Il 24% delle persone che hanno risposto al questionario denuncia uno o più episodi di violenza economica. Di questo 24%, il 62,6% è composto da donne. Ovviamente, dal momento che vi è una differenza sia in termini di rappresentanza femminile sia in termini di tipologia di lavoro all'interno della popolazione che lavora in ateneo, possiamo osservare che esistono delle differenze per quanto riguarda sia gli episodi di violenza economica subita sia la percezione della loro gravità a seconda della posizione lavorativa, ma come si vedrà vi è un dato comune a tutte le categorie: la violenza economica si esprime soprattutto attraverso gli ostacoli messi in atto per impedire l'accesso agli incarichi istituzionali.

#### ***Il personale docente e di ricerca***

La prima osservazione da fare, per quanto riguarda il personale docente e di ricerca, è che la maggior parte delle persone che denunciano questo tipo di violenza è inquadrata come docente di seconda fascia. Ciò significa che, nel corso della carriera delle donne, subire violenza economica è un fenomeno non isolato. Ma significa anche che essere oggetto di violenza economica non riguarda soltanto le persone all'inizio della carriera, ma anche chi da anni lavora all'interno dell'ateneo. Infatti, il 44,4% delle persone vittime di violenza economica afferma che l'atto o gli atti di violenza sono stati subiti nell'arco dei 12 mesi precedenti la survey e, dato ancor più allarmante, per il 29,6% dei casi la violenza è ancora in corso.

La seconda osservazione riguarda il fatto che gli atti di violenza economica sono ripetuti e non occasionali: il 40,9% delle persone rispondenti denuncia fino a cinque episodi di violenza economica e il 31,3% riferisce che ne ha subiti più di cinque.

La terza osservazione riguarda le modalità con cui si esercita la violenza. Il 38,8% dei casi di violenza economica consiste nella messa in atto di ostacoli all'accesso agli incarichi istituzionali o

didattici. Un dato interessante riguarda il fatto che tra le persone che affermano di essere state ostacolate nell'accesso agli incarichi istituzionali ben il 76% è rappresentato da donne. Esiste una differenza di ben 9,9 punti percentuali che mostra come le donne siano maggiormente colpite da questa tipologia di violenza.

Le altre tipologie di violenza economica sono rappresentate da atti di disinformazione sulle possibilità di accesso ai finanziamenti (il 29,6%), dall'esclusione da finanziamenti (il 15,5%) e dalla limitazione dell'accesso alle risorse (il 12,1%).

Questi atti di violenza negano non solo la possibilità di effettuare ricerca - senza finanziamenti fare una buona ricerca in alcuni campi è impossibile e negli altri difficile -, ma anche di avere delle progressioni di carriera – la progressione di carriera è, infatti, legata, almeno in parte al successo, alla qualità e alla quantità di attività di ricerca effettuata.

La quarta osservazione riguarda gli autori e le autrici della violenza. La violenza economica in ateneo, a differenza di quanto avviene nella maggioranza dei casi negli ambiti familiari è effettuata sia da uomini sia da donne: il 27,8% delle persone vittime di violenza economica afferma che la violenza è stata portata avanti da uno o più uomini; il 19,1% afferma che sono state una o più donne le persone abusanti e per il 38,3% sono stati sia uomini sia donne.

Come è prevedibile, le persone che compiono atti di violenza economica nei confronti del personale docente e di ricerca fanno parte della stessa popolazione (nell'87,8% dei casi). Infine, un'ultima considerazione riguarda il fatto che la maggior parte delle vittime considera questi atti come molto gravi o estremamente gravi (il 52,1%).

### ***Il personale tecnico-amministrativo***

La violenza economica riguarda anche il PTA di Ateneo. Il 27,2% delle persone ha risposto di aver subito una violenza economica, anche in questo caso la percentuale di donne è maggioritaria (il 62,1%). Anche per il PTA la violenza economica non è un atto occasionale, ma al contrario è

ripetuta fino a 5 volte nel 41,1% della popolazione abusata e più di 5 volte nel 27,4%. E nel 24,2% dei casi è ancora in corso.

Per quanto riguarda le tipologie di azioni abusanti, si riscontra invece una certa differenza rispetto alla categoria del personale docente e di ricerca. In particolare, il numero maggiore di atti di violenza economica è rappresentato dalla limitazione dell'accesso alle risorse finanziarie (il 31,3% del totale). Seguono poi la creazione di ostacoli messi in atto per impedire il raggiungimento di incarichi di responsabilità (il 24,5%); la disinformazione sulle possibilità di avanzamento di carriera (23,1%) e la limitazione delle opportunità di formazione (19,7%). Tali differenze sono riconducibili direttamente alla diversità delle mansioni e del lavoro tra le due categorie.

Un'altra differenza riscontrabile riguarda il genere delle persone che compiono violenza: per il 33,7% dei casi sono uomini, per il 20% sono donne e per il 23,2% sono sia uomini che donne. Questo dato, però, è da considerare con una certa attenzione dal momento che il 23,2% delle vittime non vuole rispondere alla domanda relativamente al genere della persona autrice di violenza.

Com'è immaginabile, nella maggior parte dei casi la violenza viene perpetrata dal superiore (nel 76,8%). La gravità della violenza economica è percepita anche all'interno del PTA: il 57,9% la considera molto grave o estremamente grave.

### **3.2.2 Considerazioni finali**

La prima riguarda il fatto che anche nel nostro Ateneo e nonostante le politiche messe in atto a contrasto con questi fenomeni, sradicare la violenza economica è un'impresa complessa. Da un lato essa è poco visibile, anche se incide in modo marcato sulla vita del personale. Dall'altro lato, spesso questa tipologia di violenza viene mascherata dagli autori che rivendicano la correttezza dei loro comportamenti attraverso giudizi sulla disponibilità del dipendente, oppure su pregiudizi ancora, purtroppo, presenti nella nostra società.

La seconda osservazione riguarda il fatto che, anche nel mondo accademico, le modalità con cui si esercita la violenza economica sono molto simili a quelle in cui tali abusi avvengono all'interno delle famiglie, vale a dire viene ostacolata la possibilità di accedere a posizioni economiche vantaggiose, non vengono fornite le informazioni per poter gestire al meglio le proprie risorse e viene impedita l'autonomia delle scelte e dei percorsi di carriera.

### 3.3 I suggerimenti per il futuro

*a cura di Sveva Magaraggia, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università degli Studi di Milano-Bicocca*

L'analisi che segue si basa su 150 risposte aperte alla domanda: *“Ha commenti o suggerimenti sulle azioni già esistenti o su azioni da implementare per contrastare le violenze e le molestie nel suo ateneo?”*

Si tratta di un numero molto limitato di risposte che, rapportato alla popolazione complessiva dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, rappresenta meno dello 0,5% del totale. È dunque evidente che non si tratta di un campione rappresentativo dell'intera comunità universitaria. Tuttavia, le risposte raccolte provengono da persone che hanno scelto di esprimersi anche in modo qualitativo su un tema così delicato: si configura quindi un gruppo particolarmente sensibile alla violenza di genere, le cui opinioni permettono di individuare alcuni punti ricorrenti e considerati significativi dalle/dai partecipanti.

Le osservazioni emerse, infatti, offrono un quadro articolato delle percezioni, delle proposte e delle criticità rilevate rispetto alle politiche e ai servizi attivi in materia di prevenzione e contrasto delle violenze e delle molestie.

Dall'analisi qualitativa emergono, oltre ai complimenti per le numerose azioni svolte, alcuni temi ricorrenti che permettono di raggruppare i suggerimenti in insiemi significativi: la necessità di una formazione e sensibilizzazione diffusa; l'importanza dell'ascolto e della presa in carico delle segnalazioni; la richiesta di maggiore sicurezza negli spazi universitari; l'urgenza di migliorare la comunicazione interna e di rafforzare il supporto psicologico. Queste aree tematiche indicano alcune priorità percepite e ci permettono di indirizzare le azioni future per migliorare l'inclusività, la trasparenza e la partecipazione nella vita quotidiana universitaria, soprattutto nel contrasto alle violenze e alle molestie.

### **3.3.1 I risultati dell'indagine qualitativa: aree tematiche**

#### ***Formazione e sensibilizzazione***

Le risposte relative alla formazione e alla sensibilizzazione mostrano con chiarezza quanto la comunità accademica percepisca la prevenzione come un processo educativo da strutturare nel tempo. Molti e molte partecipanti sottolineano la necessità di rendere la formazione sulla prevenzione delle violenze obbligatoria e diffusa, affinché non resti un'iniziativa episodica o riservata a chi è già sensibile al tema. In più passaggi ricorre l'idea che il cambiamento culturale passi per la didattica e per momenti collettivi di riflessione, come indicano commenti quali "usare delle lezioni per parlare di questi temi" o "che tutti vengano formati". Queste osservazioni insistono sulla necessità di prevedere percorsi formativi per docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti, nella convinzione che la consapevolezza sui temi delle violenze, del rispetto e del consenso sia il fondamento per modificare atteggiamenti e linguaggi. Alcune risposte lasciano inoltre intendere esperienze dirette di comportamenti inappropriati, a conferma dell'urgenza di un'educazione che affronti anche le dinamiche di potere e le gerarchie che attraversano anche il nostro Ateneo.

#### ***Ascolto e presa in carico delle segnalazioni***

Le risposte che si soffermano sull'ascolto e sulla presa in carico delle segnalazioni mostrano una percezione complessa del rapporto tra chi vive o osserva situazioni problematiche e le strutture deputate alla tutela. Da un lato, emerge con chiarezza il desiderio di essere ascoltati con attenzione, come indicano espressioni quali "dare ascolto alle segnalazioni degli studenti" e "tenere conto dei questionari di valutazione dei docenti". Dall'altro, alcune osservazioni suggeriscono la sensazione che i processi istituzionali possano talvolta risultare poco leggibili, come nel caso di chi auspica che "le denunce vengano gestite con serietà e tempi chiari".

Queste considerazioni, tuttavia, non si configurano soltanto come critiche: rappresentano piuttosto un appello a rafforzare elementi già presenti quali fiducia, trasparenza, chiarezza dei passaggi, affinché le persone coinvolte possano orientarsi meglio nei percorsi di segnalazione e sentirsi sostenute. Emerge il bisogno di maggiore informazione sui meccanismi di risposta

affinché diventino più facilmente comprensibili, oltre che tempestivi. La richiesta di *accountability* va letta come volontà di contribuire a procedure sempre più credibili, tracciabili e capaci di garantire una tutela effettiva. È un orientamento costruttivo che indica le aree su cui l'Ateneo può continuare a investire per consolidare la fiducia nelle proprie istituzioni.

### ***Misure di sicurezza degli spazi***

Le risposte dedicate al tema della sicurezza e del controllo degli spazi fanno emergere una consapevolezza diffusa della dimensione spaziale della violenza, spesso trascurata nei contesti universitari. Gli interventi proposti riguardano l'illuminazione, la sorveglianza e il presidio delle aree circostanti l'Ateneo. In diverse risposte si segnala che alcune zone limitrofe, in particolare le fermate di tram e autobus e l'area della stazione di Greco Pirelli, sono percepite come insicure. L'insistenza su questi aspetti non è soltanto una richiesta di controllo, ma anche una richiesta di *cura* dello spazio universitario come bene comune.

I vissuti di vulnerabilità condizionano la libertà di movimento, soprattutto per le studenti e per chi rientra in orari serali, rivelando un bisogno di miglioramento delle zone limitrofe al nostro Ateneo. Accanto alle proposte di videosorveglianza o vigilanza, alcune risposte aperte aggiungono la necessità di “migliorare l'illuminazione nei parcheggi e nei viali interni” o di “installare pulsanti di emergenza nelle aree meno frequentate”, suggerendo una forma di prevenzione situazionale che deve essere accompagnata da strategie educative e relazionali volte a costruire un ambiente realmente accogliente e sicuro.

### ***Comunicazione e informazione***

La comunicazione viene percepita come una leva strategica per rafforzare la conoscenza, la partecipazione e il senso di comunità: rendendo i messaggi capillari, inclusivi e continuativi, l'Ateneo potrà promuovere una cultura della prevenzione realmente condivisa.

Le risposte infatti mettono in evidenza la difficoltà a fare conoscere in modo adeguato i servizi, gli sportelli e le procedure già disponibili per affrontare situazioni di violenza e molestia. Le e i partecipanti sottolineano con frequenza la necessità di strumenti comunicativi più chiari e



facilmente accessibili, richiamando, ad esempio, “una mail a cui scrivere in caso di molestie”, l’importanza di “continuare a informare le neo-iscritte e i neo-iscritti” e il bisogno di “coinvolgere maggiormente la popolazione studentesca nelle campagne informative”.

Alcune osservazioni suggeriscono che le modalità istituzionali di comunicazione, come ad esempio le mail, non raggiungono in modo efficace tutte e tutti, in particolare la popolazione studentesca. Per questo motivo vengono proposte soluzioni comunicative più partecipative e visive, come l’utilizzo degli schermi informativi, delle bacheche, eventi dedicati o campagne sui social media dell’Ateneo. In diverse risposte emerge inoltre la richiesta di dare “maggiore visibilità agli sportelli e alle figure di riferimento”, segnale di un bisogno di riconoscibilità delle azioni e delle persone coinvolte. Le risposte che parlano di supporto psicologico e centri di aiuto dicono che il benessere emotivo è una parte importante della sicurezza totale all'interno dell'università. Molti interventi mettono in luce l'importanza di rendere i servizi di consulenza e ascolto più accessibili, visibili e continuativi, come ad esempio chi ci dice di "potenziare gli sportelli psicologici" e "implementare gli sportelli di ascolto".

Vista la particolare natura della popolazione studentesca, caratterizzata da una permanenza limitata nel tempo all’interno degli spazi universitari, si rende necessario investire in percorsi continuativi di informazione. Solo garantendo un flusso costante di messaggi, iniziative e momenti formativi rivolti alle nuove coorti studentesche sarà possibile costruire, nel tempo, una consapevolezza diffusa e un orientamento comune rispetto ai temi della prevenzione e del contrasto alla violenza.

### ***Riflessioni generali***

Alcune risposte alla domanda aperta si caratterizzano per un tono disincantato e, in diversi casi, per una critica esplicita non tanto alle singole iniziative dell’Ateneo, quanto alla più generale capacità delle istituzioni di incidere su un fenomeno complesso come la violenza di genere. In alcuni commenti emerge un senso di impotenza strutturale, come se le azioni promosse dalle istituzioni, pur necessarie, non riuscissero a generare cambiamenti tangibili né a modificare in profondità il clima culturale e relazionale.

Questo scetticismo, che travalica ma comprende anche il contesto universitario, rappresenta un indicatore significativo del clima di fiducia complessivo verso le istituzioni. Non si tratta soltanto di un problema di comunicazione o di informazione, ma della percezione di una distanza più ampia tra i bisogni reali delle persone e la capacità delle strutture pubbliche di rispondervi in modo efficace.

In questo quadro, un lavoro mirato di confronto e partecipazione, condotto anche attraverso il coinvolgimento attivo delle rappresentanze studentesche, potrebbe contribuire a ricostruire il dialogo tra la comunità universitaria e le sue strutture di tutela. Rafforzare spazi di ascolto e co-progettazione può aiutare a restituire senso e credibilità alle politiche contro la violenza e le molestie, inserendole in un orizzonte più ampio di fiducia nelle istituzioni pubbliche.

### **3.3.2 Considerazioni finali**

In conclusione, possiamo affermare che l'insieme delle risposte aperte mette in evidenza un coinvolgimento profondo e consapevole della comunità universitaria nei confronti del tema delle violenze e delle molestie, restituendo un quadro ricco di riflessioni, aspettative e criticità. L'attenzione dei e delle rispondenti si concentra soprattutto sulla dimensione preventiva, culturale e relazionale, segnalando il bisogno di un continuo impegno strutturale capace di investire le pratiche quotidiane dell'Ateneo. La richiesta di formazione obbligatoria e continuativa per tutta la comunità di Bicocca, di sportelli psicologici stabili, di una comunicazione chiara e partecipata, e di una maggiore cura degli spazi esprime una visione della prevenzione come processo collettivo e diffuso, radicato nella vita universitaria di ogni giorno.

Le osservazioni raccolte indicano anche una tensione costruttiva tra fiducia e scetticismo: da un lato, emerge il riconoscimento dell'impegno dell'Ateneo e la disponibilità a contribuire; dall'altro, si evidenzia la necessità di rendere le politiche più tangibili, trasparenti e accessibili. La credibilità delle azioni future dipenderà anche dalla capacità di coinvolgere sempre più tutte le componenti in un dialogo stabile.

In questa prospettiva, il presente report può costituire una base solida per l'implementazione di alcune misure previste dal *Gender Equality Plan* (GEP). Solo un approccio coerente, continuativo e partecipativo potrà consolidare la fiducia nella comunità universitaria e trasformare le politiche contro le violenze di genere e contro le molestie in un patrimonio condiviso di responsabilità, cura e giustizia.

## 4. Conclusioni

L'indagine condotta presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca tra la fine del 2024 e l'inizio del 2025 restituisce un quadro articolato e complesso delle dinamiche di violenza che attraversano la comunità accademica. I dati raccolti, pur con i limiti metodologici dovuti all'autoselezione del campione e ai tassi di risposta differenziati, offrono evidenze significative che richiedono un'attenta riflessione istituzionale e l'implementazione di strategie di prevenzione e contrasto mirate ed efficaci.

La violenza psicologica si conferma la forma più pervasiva e insidiosa, coinvolgendo quasi la metà del personale e circa un terzo degli studenti e delle studentesse che hanno partecipato all'indagine. Questa forma di violenza, spesso normalizzata e difficile da riconoscere come tale, richiede un ulteriore cambiamento culturale che passa necessariamente attraverso la formazione e la sensibilizzazione di tutta la comunità universitaria.

Segue la violenza economico-istituzionale, riportata da circa un quarto del personale docente e di ricerca e di quello tecnico-amministrativo, e che richiama l'importanza di sostenere pratiche atte a garantire trasparenza, equità e meritocrazia.

Le molestie sessuali interessano circa un quinto del personale e il 14% della popolazione studentesca, con una netta prevalenza femminile tra le vittime. Commenti sessisti, osservazioni sul corpo, inviti inappropriati e contatti indesiderati sono comportamenti che, seppur spesso minimizzati, producono nel tempo un effetto erosivo sul senso di sicurezza e rispetto reciproco. La violenza digitale, pur numericamente meno frequente, rappresenta una frontiera emergente che richiede un'attenzione crescente, considerata la sua capacità di amplificare l'impatto psicologico e reputazionale grazie alla persistenza e alla viralità dei contenuti online.

Un dato particolarmente significativo riguarda la dimensione di genere della violenza. Le donne risultano sistematicamente più esposte a tutte le forme di abuso, in particolare alle molestie sessuali e alla violenza psicologica ed economica. Le persone non binarie registrano

percentuali ancora più elevate, segnalando una condizione di particolare vulnerabilità legata all'intreccio di molteplici fattori di marginalizzazione. L'analisi intersezionale condotta sulle persone con disabilità conferma ulteriormente che le discriminazioni si sommano e si amplificano a vicenda, producendo esperienze specifiche di violenza che richiedono risposte dedicate.

L'indagine ha inoltre evidenziato il ruolo centrale delle gerarchie accademiche nella genesi e nella perpetuazione della violenza. Gli autori degli abusi occupano frequentemente posizioni di potere rispetto alle vittime, il che conferma che le asimmetrie strutturali costituiscono un terreno fertile per comportamenti lesivi.

L'analisi qualitativa dei suggerimenti forniti dalla comunità accademica indica alcune priorità di intervento chiaramente condivise: la necessità di una formazione obbligatoria e continuativa per tutte le componenti; il miglioramento della comunicazione istituzionale per garantire visibilità ai servizi esistenti; il potenziamento degli sportelli di ascolto e di supporto psicologico; la cura degli spazi universitari come luoghi sicuri e accoglienti. Emerge inoltre una richiesta esplicita di maggiore ascolto e presa in carico delle segnalazioni, con procedure chiare e tempi definiti che garantiscano credibilità e fiducia nell'impegno istituzionale.

Particolarmente critico è il dato relativo alle segnalazioni: solo una minoranza delle vittime sceglie di denunciare gli episodi subiti, sia all'interno dell'Ateneo sia alle autorità competenti. Le ragioni di questo silenzio sono molteplici e comprendono la mancanza di fiducia nelle procedure istituzionali, il timore di ritorsioni, la vergogna e la difficoltà nel riconoscere come violenza comportamenti normalizzati. Questo *gap* tra violenza vissuta e violenza denunciata rappresenta una delle sfide più urgenti per l'Ateneo, che, a tal fine, sta rafforzando i servizi e i canali di segnalazione e di gestione degli episodi di violenza e di molestia.

## 5. Bibliografia

Bondestam, F., e Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419.

Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Paris: Seuil.

Brownridge, D. A. (2006). Partner violence against women with disabilities: Prevalence, risk, and explanations. *Violence Against Women*, 12(9), 805–822.

<https://doi.org/10.1177/1077801206292681>

Butler, J. (1997). *Excitable Speech: A Politics of the Performative*. New York: Routledge.

Campbell, F. K. (2009). *Contours of Ableism: The Production of Disability and Abledness*. Palgrave Macmillan.

Campbell, F. K. (2012). Stalking ableism: Using disability to expose 'abled' narcissism. In D. Goodley, B. Hughes, e L. J. Davis (Eds.), *Disability and Social Theory: New Developments and Directions* (pp. 212–230). Palgrave Macmillan.

Council of Europe (2011). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention)*. Council of Europe.

<https://rm.coe.int/168046031c>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 140, 139–167.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.

CRPD-United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2016). *General comment No. 3 on women and girls with disabilities (CRPD/C/GC/3)*.

<https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no3-article-6-women-and-girls>

EDF-European Disability Forum (2022). *Briefing for GREVIO: Including Women and Girls with Disabilities in the Evaluation of the Implementation of the Istanbul Convention*. European

Disability Forum. <https://www.edf-feph.org/publications/briefing-for-grevio-including-women-and-girls-with-disabilities-in-the-evaluation-of-the-implementation-of-the-istanbul-convention/>

Fitzgerald, L. F. et al. (1995). The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 152–175.

Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir*. Paris: Gallimard.

FRA-European Union Agency for Fundamental Rights (2014). *Violence against women: An EU-wide survey. Main results report*. Publications Office of the European Union.

<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

Garland-Thomson, R. (2002). Integrating disability, transforming feminist theory. *NWSA Journal*, 14(3), 1–32. <https://www.jstor.org/stable/4316922>

Goodley, D. (2014). *Dis/ability Studies: Theorising Disablism and Ableism*. Routledge.

GREVIO-Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (2020). *Rapporto di valutazione di base – Italia*. Consiglio d'Europa.

<https://www.informareunh.it/wp-content/uploads/GREVIO-RapportoValutazioneItalia2020-ITA.pdf>

Henry, N., e Powell, A. (2018). Technology-Facilitated Sexual Violence: A Literature Review. *Violence Against Women*, 24(15), 1932–1955.

Hill Collins, P. (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory*. Duke University Press.

Hirigoyen, M.-F. (1998). *Le harcèlement moral*. Paris: La Découverte.

Human Rights Watch (2010). *Human Rights for Women and Children with Disabilities*. Human Rights Watch Report.

[https://www.hrw.org/sites/default/files/related\\_material/0912\\_disabilities\\_brochure.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/0912_disabilities_brochure.pdf)

ISTAT-Istituto Nazionale di Statistica (2015). *La violenza contro le donne dentro e fuori la famiglia. Anno 2014*, 5 giugno 2015. ISTAT. [https://www.istat.it/wp-content/uploads/2015/06/Violenze\\_contro\\_le\\_donne.pdf](https://www.istat.it/wp-content/uploads/2015/06/Violenze_contro_le_donne.pdf)

ISTAT-Istituto Nazionale di Statistica (2019). *Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni*. ISTAT. <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2019/12/Disabilita.pdf>

Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), 48–70.

Nielsen, M. W. (2017). Gender inequality and research performance: moving beyond individual explanations of academic success. *Studies in Higher Education*, 41(11), 2044–2060.

Nixon, J. (2009). Domestic violence and women with disabilities: Locating the issue on the periphery of social movements. *Disability & Society*, 24(1), 77–89.

<https://doi.org/10.1080/09687590802535709>

OHCHR-United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (2012). *Thematic Study on the Issue of Violence against Women and Girls and Disability*. A/HRC/20/5.

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G12/137/15/PDF/G1213715.pdf>

OHCHR et al. (2014). *Eliminating Forced, Coercive and Otherwise Involuntary Sterilization*. WHO/UNFPA/OHCHR Interagency Statement. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/112848>

Ortoleva, S. Lewis, H. (2012). *Forgotten Sisters: A Report on Violence against Women with Disabilities*. Women Enabled International. <https://womenenabled.org/reports/ortoleva-lewis-forgotten-sisters/>

Osservatorio Nazionale sulla Condizione delle Persone con Disabilità (2022). *Documento finale del gruppo di lavoro sulla violenza contro le donne con disabilità*.

<https://osservatoriodisabilita.gov.it/>

Parlamento Europeo. *Comprendere il divario retributivo di genere: definizione, fatti e cause*. <https://www.europarl.europa.eu/topics/it/article/20200109STO69925/comprendere-il-divario-retributivo-di-genere-definizione-fatti-e-cause> (consultato il 18 agosto 2025)

Twale, D. J., De Luca, B. M. (2008). *Faculty Incivility: The Rise of the Academic Bully Culture and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.

UN Women (2018). *The Empowerment of Women and Girls with Disabilities: Towards Full and Effective Participation and Gender Equality*. UN Women.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/12/the-empowerment-of-women-and-girls-with-disabilities>



WHO-World Health Organization (2021). *Violence against Women Prevalence Estimates, 2018*. Geneva: World Health Organization.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>

WHO & UN Women (2024). *Measuring Violence against Women with Disability: Data Availability, Methodological Issues and Recommendations for Good Practice*. World Health Organization. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/measuring-violence-against-women-with-disability-en.pdf>

WHO & World Bank (2011). *World Report on Disability*. World Health Organization. <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>

## 6. Appendice metodologica – Progettazione, realizzazione e limiti della survey

### *La progettazione del questionario*

L'indagine, prevista dal Piano di Uguaglianza di Genere 2021–2024 dell'Università di Milano-Bicocca, aveva l'obiettivo di rilevare e analizzare il fenomeno della violenza di genere in Ateneo. Il target comprende tre categorie della comunità universitaria: studentesse e studenti, personale docente e personale tecnico-amministrativo. Per ciascun gruppo è stato elaborato un questionario specifico che tenesse conto delle diverse esperienze, dei ruoli e delle relazioni di potere che caratterizzano ciascun contesto. Le tre versioni condividono una struttura di base, ma presentano adattamenti mirati nella formulazione delle domande e nelle opzioni di risposta, così da rappresentare con accuratezza le peculiarità di ciascun gruppo.

Fin dalle prime fasi di progettazione è emersa l'importanza di considerare le diverse relazioni gerarchiche che accompagnano la violenza anche in ambito universitario. La letteratura scientifica distingue due principali forme quando le vittime sono studentesse o studenti: la prima si manifesta tra pari, nelle relazioni affettive o nei gruppi di studio, mentre la seconda riguarda i rapporti tra il corpo studentesco e i docenti, segnati da una forte asimmetria di potere legata al ruolo valutativo dell'insegnante. Per il personale tecnico-amministrativo, lo squilibrio è di natura funzionale, connesso alle gerarchie organizzative e alla gestione dei servizi universitari. Quando le vittime appartengono al corpo docente o al personale tecnico-amministrativo, le dinamiche di genere si intrecciano ulteriormente con fattori quali l'anzianità, la posizione contrattuale e le relazioni di subordinazione. Esistono anche episodi di violenza agiti da studenti o studentesse verso docenti o personale amministrativo, che possono assumere la forma di conflitto, di bullismo accademico o di sessualizzazione.

Per costruire uno strumento di indagine efficace e sensibile alla complessità di queste situazioni, la fase preparatoria ha incluso una revisione approfondita delle principali survey condotte in ambito accademico e lavorativo. Il progetto europeo *UniSAFE* rappresenta un

modello di riferimento per la distinzione tra le diverse tipologie di violenza, per le domande sull'impatto percepito dalle vittime e per la sezione dedicata alle modalità di segnalazione. Anche il questionario dell'Unione degli Universitari, focalizzato sulla percezione della sicurezza negli spazi universitari, ha fornito indicazioni utili per formulare domande sui luoghi percepiti come insicuri. L'indagine condotta dal Dipartimento di Fisica dell'Ateneo su uguaglianza, diversità e inclusione ha invece contribuito ad adattare il linguaggio e i contenuti al contesto specifico di Milano-Bicocca. Per quanto riguarda il mondo del lavoro, l'analisi ha preso in esame la survey australiana Time for Respect e la Violence and Harassment at Work Survey dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, inclusa nel Gallup World Poll.

Accanto allo studio della letteratura, la progettazione ha previsto momenti di confronto diretto con le popolazioni destinatarie dell'indagine. Con un gruppo di studentesse e studenti volontari è stato organizzato un incontro di lettura e discussione del questionario, durante il quale sono emerse proposte di miglioramento. Con il personale docente e tecnico-amministrativo è stato realizzato un test pilota, che ha consentito di sperimentare la compilazione e di raccogliere osservazioni utili per perfezionare la chiarezza e la coerenza del questionario. La distribuzione dei questionari è avvenuta tramite invio dalle mailing list istituzionali, con un link che inviava alla piattaforma Qualtrics XM. Le risposte sono state raccolte in forma completamente anonima: a ciascun partecipante è stato associato un codice univoco, senza possibilità di risalire all'indirizzo e-mail di provenienza per chi ha gestito in seguito i database. La compilazione autonoma ha garantito l'anonimato e ridotto le distorsioni legate alla desiderabilità sociale o al senso di vergogna, particolarmente rilevanti nelle ricerche su temi sensibili. Il periodo di rilevazione è durato quattro mesi, da ottobre 2024 a gennaio 2025.

### ***Struttura e sezioni tematiche del questionario***

Ogni questionario si apre con un testo introduttivo che illustra gli obiettivi e le finalità dell'indagine, garantendo la totale riservatezza delle informazioni raccolte. In chiusura vengono fornite informazioni sui servizi di supporto presenti in Ateneo e sul numero antiviolenza e antistalking del Dipartimento per le Pari Opportunità.

La struttura del questionario si articola in tre sezioni: una demografica, una dedicata agli episodi di violenza e una finale incentrata sulle strategie di contrasto e prevenzione. La parte demografica varia in base al gruppo di riferimento, per bilanciare il livello di dettaglio con la tutela della riservatezza. Per la popolazione studentesca è inclusa una domanda sull'area didattica, mentre per il corpo docente il riferimento è alla macroarea dipartimentale.

Le domande relative all'identità di genere prevedono opzioni inclusive e la possibilità di selezionare "Altro", per garantire rappresentazione e rispetto a tutte le persone partecipanti. Nella sezione dedicata agli studenti e alle studentesse sono presenti anche domande sulla nazionalità e sulla disabilità, utili per un'analisi intersezionale del fenomeno. Per docenti e personale tecnico-amministrativo, le sezioni anagrafiche più concise includono la variabile dell'anzianità di servizio, rilevante per analizzare eventuali dinamiche legate al contesto lavorativo.

La sezione dedicata agli episodi di violenza si compone di sei sottosezioni, corrispondenti ad altrettante tipologie: violenza fisica, psicologica, economico-istituzionale, sessuale, molestie e violenza digitale. Ogni sottosezione si apre con un elenco di comportamenti concreti, formulati in modo neutro, per verificare se siano stati riscontrati nel contesto universitario. Seguono domande sulla frequenza, sull'autore, sul luogo, sulla percezione di gravità e sul periodo in cui si verifica l'episodio. Le caratteristiche dell'autore o dell'autrice vengono rilevate in base al genere, al numero di persone coinvolte e al ruolo, con una distinzione specifica per ciascuna popolazione e con attenzione alla posizione gerarchica. Le domande sul luogo non sono previste per le forme di violenza economica e digitale, poiché non sono pertinenti.

La sezione di contrasto alle violenze include domande rivolte sia a chi dichiara di aver subito episodi di violenza sia all'intero campione. Nel primo caso, i quesiti riguardano la segnalazione interna, le motivazioni dell'eventuale mancata denuncia e la comunicazione alle autorità. Nel secondo, si indagano la percezione di sicurezza negli spazi universitari, la conoscenza delle iniziative promosse da Bicocca e, per la popolazione studentesca, la possibilità di esprimere suggerimenti in forma aperta. In chiusura, il questionario chiede se si siano vissute esperienze di violenza in altri contesti della vita, al fine di analizzare la vittimizzazione ripetuta, un fenomeno documentato in letteratura come fattore di vulnerabilità. Tutte le domande includono l'opzione "Preferisco non rispondere", indispensabile per garantire libertà e comfort nella compilazione.

### ***Partecipazione e criticità metodologiche***

La raccolta dei dati ha evidenziato una criticità tipica delle indagini su temi sensibili: il tasso di risposta risulta complessivamente basso e la qualità dei questionari è ridotta a causa dell'interruzione della compilazione nelle prime sezioni. La partecipazione più limitata si osserva tra la popolazione studentesca (10%), mentre valori più elevati si registrano tra il personale docente (31%) e quello tecnico-amministrativo (38%).

Le differenze tra i gruppi possono essere spiegate da diversi fattori. Una parte consistente del corpo studentesco presta scarsa attenzione alle comunicazioni istituzionali via e-mail e, in particolare, tra chi non ha vissuto episodi di violenza, il tema può non essere percepito come rilevante. L'esplicita citazione della "violenza di genere" nel messaggio di invito può inoltre aver contribuito a un processo di autoesclusione. Anche fra il personale tecnico-amministrativo l'indagine sembra aver attirato in misura maggiore persone che hanno vissuto episodi di violenza o che hanno interpretato il questionario come uno strumento per segnalare la propria esperienza, come suggeriscono le elevate percentuali delle e dei rispondenti che dichiarano di aver comunicato gli episodi agli organi preposti dell'Ateneo.

L'autoselezione risulta evidente anche tra il personale tecnico-amministrativo: tra coloro che hanno partecipato, il 48,1% riferisce di aver segnalato gli episodi alle autorità interne e il 34,3% dichiara di aver avuto esperienze analoghe al di fuori dell'Università. Una tendenza simile emerge

nel corpo docente e di ricerca, dove il 47,5% delle persone che hanno subito episodi di violenza riporta che tali episodi si sono verificati anche in altri contesti. Il campione risulta quindi composto da individui particolarmente esposti o motivati a condividere quanto vissuto.

Alla luce di queste condizioni, i risultati presentati vanno interpretati come un'analisi delle caratteristiche e delle distribuzioni interne al gruppo di partecipanti che ha dichiarato di aver vissuto esperienze di violenza, senza pretese di generalizzazione all'intera popolazione universitaria. Entro questi limiti, l'indagine consente di approfondire le tipologie degli episodi, le caratteristiche delle persone autrici e i contesti in cui si sono verificati. In alcuni ambiti, tuttavia, la limitata numerosità del campione non consente una lettura statisticamente solida del fenomeno, come nel caso della violenza sessuale o delle esperienze riferite da persone che non si identificano con i generi maschile o femminile.

Questa prima rilevazione nel nostro ateneo costituisce una base per le azioni future. In vista della prossima indagine, prevista per il 2027, sarà opportuno rivedere l'impianto metodologico, differenziandolo per le diverse popolazioni. I risultati suggeriscono, ad esempio, la necessità di garantire una rappresentatività migliore degli episodi di violenza tra la componente studentesca, attraverso un campionamento mirato e una comunicazione efficace nei contesti didattici e nelle reti informali. Parallelamente, una presentazione graduale del tema e un rafforzamento delle garanzie di anonimato potrebbero favorire una maggiore partecipazione del personale tecnico-amministrativo e della comunità di ricerca. L'elevato tasso di mancata risposta a determinate variabili — in particolare sull'autore o autrice della violenza — conferma la necessità di consolidare la fiducia nelle procedure di raccolta e nei canali di segnalazione.

È infine importante sottolineare che la rarità statistica di alcune forme di violenza, in particolare fisica e sessuale, non ne implica l'irrilevanza: si tratta di fenomeni spesso sommersi, capaci di incidere profondamente sul clima organizzativo, sulla sicurezza psicologica e sulla permanenza nella comunità accademica anche quando si manifestano in pochi casi.

Le forme di violenza psicologica ed economica — più diffuse e talvolta intrecciate con pratiche gestionali come l’allocazione delle risorse, l’accesso ai finanziamenti o le procedure di valutazione — richiedono interventi di carattere sistemico: codici di condotta chiari, formazione su leadership e comunicazione non ostile, protocolli per la gestione dei conflitti e dei bias, meccanismi indipendenti di tutela e verifiche periodiche. La dimensione digitale, infine, rende necessari interventi specifici sulla privacy, sui dispositivi, sulle piattaforme e sulla gestione delle prove digitali.

## **I QUESTIONARI**



## **Questionario destinato alla popolazione studentesca**

*Nell'ambito delle iniziative per il contrasto di ogni forma di violenza e di molestia, l'Ateneo promuove un'indagine rivolta a tutta la comunità accademica.*

*Le domande che seguono riguardano la sua esperienza di violenze e molestie relative al suo contesto di formazione, l'Università di Milano-Bicocca, e ad alcune zone del territorio limitrofo.*

*Le informazioni raccolte saranno trattate in modo completamente anonimo ed aggregato. La compilazione potrà essere interrotta e ripresa in momenti successivi.*

1. Qual è il suo genere?

1. Donna
2. Uomo
3. Persona non binaria
4. Altro
5. Preferisco non rispondere

2. Qual è la sua età (in anni compiuti)?

-----

3. Qual è il suo stato di nascita?

1. Italia
2. Altro Stato

Se risposta "Altro Stato" nella domanda 3 → domanda 3a, domanda 4, domanda 5

3a. Specifichi lo stato di nascita .... (menù a tendina)

4. In quale anno è arrivato in Italia?

-----

5. Quale cittadinanza possiede attualmente?

1. Italiana
2. Straniera
3. Sia italiana che straniera

6. Ha una disabilità, un disagio psichico e/o un DSA?

1. Sì
2. No
3. Preferisco non rispondere

6a. Specifichi la disabilità e/o il disagio

- ☐ Disabilità fisica e/o motoria
- ☐ Disabilità sensoriale (visiva, uditiva)
- ☐ Disabilità cognitiva/intellettuale
- ☐ Disabilità organica
- ☐ Disabilità multipla
- ☐ Disagio psichico
- ☐ DSA (dislessia, disortografia, disgrafia, discalculia)
- ☐ Neurodivergenza (spettro autistico, BES)
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_

7. Qual è il suo ruolo attuale?

1. Studente di Dottorato
2. Studente di Corso di Laurea Triennale
3. Studente di Corso di Laurea Magistrale
4. Studente di corso di laurea magistrale a ciclo unico
3. Studente di Alta Formazione

8. Qual è la sua area didattica?

1. Economia e Statistica
2. Giurisprudenza
3. Medicina
4. Psicologia
5. Scienze della Formazione
6. Scienze
7. Sociologia

### **VIOLENZA FISICA**

9. Da quando ha iniziato a studiare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Minacce fisiche
- ☐ O spintoni, schiaffi, le hanno afferrato o tirato i capelli
- ☐ Lanci di oggetti, colpi con un pugno o con un oggetto
- ☐ Tentativi di soffocamento, di strangolamento, di aggressione con coltelli o armi da taglio
- ☐ O altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ O Preferisco non rispondere
- ☐ O Non ho subito alcuna violenza fisica - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza fisica" nella domanda 9 → domanda 17

10. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a studiare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

11. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ O Uno o più uomini
- ☐ O Una o più donne
- ☐ O Un gruppo di donne e uomini
- ☐ O Non saprei
- ☐ O Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ O Preferisco non rispondere

12. La/le persone che le hanno agito violenza erano:

1. Più grandi di me
2. Più o meno della mia età
3. Più giovani di me

13. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- o Uno o più professori/professoresse
- o un professore o professoressa relatore/trice di tesi
- o un professore o professoressa tutor per lo stage
- o Uno o più compagni/e di corso
- o Uno o più studenti/esse di altri corsi di laurea
- o Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- o Una o più persone del personale del bar / della mensa
- o Una o più persone del personale fornitore di pulizie / gestione macchinette
- o Una o più persone della vigilanza
- o Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- o Una o più persone sconosciute
- o Preferisco non rispondere

14. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- o Mensa o bar
- o Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- o Biblioteca
- o Laboratori informatici/didattici
- o Ufficio di un Professore / del Personale Tecnico Amministrativo
- o Servizi igienici
- o Scala interna/antincendio
- o Ascensore, scala visibile o corridoio
- o Area dei distributori automatici
- o Parcheggio
- o Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- o Cortili interni ai piani
- o Residenza studentesca/foresteria
- o Impianto sportivo dell'Università
- o Durante un'uscita guidata con un professore / per un lavoro di gruppo
- o Sede di tirocinio curriculare
- o Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- o stazione del treno vicina all'Università
- o Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

15. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

16. Qualche episodio di violenza fisica che le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No

### **VIOLENZA PSICOLOGICA**

17. Da quando ha iniziato a studiare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Sguardi ostili, fissi, o di scherno
- ☐ Azioni di isolamento (le è stato tolto il saluto, l'hanno ignorata o esclusa)
- ☐ Interruzioni irrispettose mentre parlava davanti ad altri
- ☐ Toni eccessivamente duri
- ☐ Un giudizio inferiore a quello che meritava in una valutazione
- ☐ Commenti avvilenti, umilianti, offensivi o ridicolizzanti (bodyshaming, mansplaining)
- ☐ Commenti minacciosi, insulti
- ☐ Aggressioni verbali
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna violenza psicologica - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza psicologica" nella domanda 17 → domanda 25

18. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

19. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

20. La/le persone che le hanno agito violenza erano:

1. Più grandi di me
2. Più o meno della mia età
3. Più giovani di me

21. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più professori/professoresse
- ☐ un professore o professoressa relatore/relatrice di tesi
- ☐ un professore o professoressa tutor per lo stage
- ☐ Uno o più compagni/e di corso
- ☐ Uno o più studenti/esse di altri corsi di laurea
- ☐ Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Una o più persone del personale del bar / della mensa
- ☐ Una o più persone del personale fornitore di pulizie / gestione macchinette
- ☐ Una o più persone della vigilanza
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

22. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar

- o Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- o Biblioteca
- o Laboratori informatici/didattici
- o Ufficio di un Professore / del Personale Tecnico Amministrativo
- o Servizi igienici
- o Scala interna/antincendio
- o Ascensore, scala visibile o corridoio
- o Area dei distributori automatici
- o Parcheggio
- o Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- o Cortili interni ai piani
- o Residenza studentesca/foresteria
- o Impianto sportivo dell'Università
- o Durante un'uscita guidata con un professore / per un lavoro di gruppo
- o Sede di tirocinio curriculare
- o Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- o stazione del treno vicina all'Università
- o Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

23. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

24. Qualche episodio di violenza psicologica che le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No

#### **VIOLENZA ECONOMICA E ISTITUZIONALE**

25. Da quando ha iniziato a studiare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- o Limitazioni ingiustificate all'accesso a risorse finanziarie (ad esempio, negazione di una sovvenzione, di un'indennità di trasferta, di un contratto)
- o Atti di esclusione ingiustificati da possibilità di finanziamento
- o negazione di supporti può. l senza reale motivazione o senza spiegazione
- o Richieste di denaro in cambio di favori
- o Danni intenzionali ad attrezzature e strumentazioni di ricerca (ad esempio, computer, frigoriferi, materiali)
- o Atti di disinformazione intenzionale mirati a danneggiarla (informazioni false, accesso negato a file o informazioni strategiche)
- o ostacoli nel mantenimento o raggiungimento di incarichi istituzionali o didattici
- o altro (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere
- o Non ho subito alcuna violenza economica o istituzionale - FILTRO

Se risposta “Non ho subito alcuna violenza economica” nella domanda 25 → domanda 32

26. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all’Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

27. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

28. Le persone che le hanno agito violenza erano:

1. Più grandi di me
2. Più o meno della mia età
3. Più giovani di me

29. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più professori/professoressa
- ☐ un professore o professoressa relatore/relatrice di tesi
- ☐ un professore o professoressa tutor per lo stage
- ☐ Uno o più compagni/e di corso
- ☐ Uno o più studenti/esse di altri corsi di laurea
- ☐ Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Una o più persone del personale del bar / della mensa
- ☐ Una o più persone del personale fornitore di pulizie / gestione macchinette
- ☐ Una o più persone della vigilanza
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

30. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa “Per niente grave” e 5 “Estremamente grave”, come considera l’episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

31. Qualche episodio di violenza economica o istituzionale che le è capitato nell’arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No

### **VIOLENZA SESSUALE**

32. Da quando ha iniziato a studiare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Richieste di favori sessuali in cambio di qualcosa (ad esempio, una sovvenzione, un contratto, una votazione migliore)
- ☐ Tentativi di rapporti sessuali forzati tenendola ferma o facendole del male
- ☐ Rapporti sessuali senza il suo consenso, tenendola ferma o facendole del male
- ☐ rapporti sessuali senza il suo consenso, quando non era in condizioni di darlo (ad esempio, dormiva, era sotto l'effetto di alcol, droghe)
- ☐ O altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna violenza sessuale- FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza sessuale" nella domanda 32 → domanda 40

33. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

34. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

35. Le persone che le hanno agito violenza erano:

1. Più grandi di me
2. Più o meno della mia età
3. Più giovani di me

36. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più Professori/professoresse
- ☐ un professore o professoressa relatore/relatrice di tesi
- ☐ un professore o professoressa tutor per lo stage
- ☐ Uno o più compagni/e di corso
- ☐ Uno o più studenti/esse di altri corsi di laurea
- ☐ Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Una o più persone del personale del bar / della mensa
- ☐ Una o più persone del personale fornitore di pulizie / gestione macchinette
- ☐ Una o più persone della vigilanza
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

37. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar

- o Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- o Biblioteca
- o Laboratori informatici/didattici
- o Ufficio di un Professore / del Personale Tecnico Amministrativo
- o Servizi igienici
- o Scala interna/antincendio
- o Ascensore, scala visibile o corridoio
- o Area dei distributori automatici
- o Parcheggio
- o Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- o Cortili interni ai piani
- o Residenza studentesca/foresteria
- o Impianto sportivo dell'Università
- o Durante un'uscita guidata con un professore / per un lavoro di gruppo
- o Sede di tirocinio curriculare
- o Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- o stazione del treno vicina all'Università
- o Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

38. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

39. Qualche episodio di violenza sessuale che ha riportato le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No

#### **MOLESTIA SESSUALE**

40. Da quando ha iniziato a studiare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- o Domande invadenti sulla sua vita privata
- o Sguardi inappropriati o "catcalling"
- o Commenti o battute a sfondo sessuale
- o Commenti inopportuni sul suo aspetto fisico
- o Inviti inopportuni ad uscire insieme
- o Esibizioni indecenti davanti a lei
- o Pressioni a guardare materiale pornografico contro la sua volontà
- o Atti indesiderati (l'hanno toccata, abbracciata, o baciata)
- o Sessualizzato per la sua etnia
- o Sessualizzato per la sua sessualità / identità di genere
- o Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere
- o Non ho subito alcuna molestia - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna molestia" nella domanda 40 → domanda 48



41. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

42. Chi le ha fatto queste molestie (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

43. Le persone che le hanno agito violenza erano:

1. Più grandi di me
2. Più o meno della mia età
3. Più giovani di me

44. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più Professori/professoressa
- ☐ un professore o professoressa relatore/relatrice di tesi
- ☐ un professore o professoressa tutor per lo stage
- ☐ Uno o più compagni/e di corso
- ☐ Uno o più studenti/esse di altri corsi di laurea
- ☐ Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Una o più persone del personale del bar / della mensa
- ☐ Una o più persone del personale fornitore di pulizie / gestione macchinette
- ☐ Una o più persone della vigilanza
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

45. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratori informatici/didattici
- ☐ Ufficio di un Professore / del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Servizi igienici
- ☐ Scala interna/antincendio
- ☐ Ascensore, scala visibile o corridoio
- ☐ Area dei distributori automatici
- ☐ Parcheggio
- ☐ Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- ☐ Cortili interni ai piani
- ☐ Residenza studentesca/foresteria
- ☐ Impianto sportivo dell'Università

- o Durante un'uscita guidata con un professore / per un lavoro di gruppo
- o Sede di tirocinio curriculare
- o Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- o stazione del treno vicina all'Università
- o Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

46. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

47. Qualche molestia che ha riportato le è capitata nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No

#### **VIOLENZA DIGITALE**

48. Da quando ha iniziato a studiare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto una o più delle seguenti violenze digitali (può scegliere più opzioni):

- o Le sono state scattate fotografie o riprese video senza il suo consenso
- o Sono state diffuse sue fotografie, messaggi o video a sfondo sessuale senza il suo consenso
- o Atti di bullismo, di minaccia, o di aggressione online
- o Commenti offensivi o minacciosi sulle piattaforme online e sulle chat
- o contatti ossessivi sui social media
- o ricevuto foto intime non richieste / richiesta inappropriata di foto intime
- o Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere
- o Non ho subito alcuna violenza digitale - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza digitale" nella domanda 48 → domanda 55

49. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

50. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- o Uno o più uomini
- o Una o più donne
- o Un gruppo di donne e uomini
- o Non saprei
- o Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

51. La/le persone che le hanno agito violenza erano:

1. Più grandi di me
2. Più o meno della mia età
3. Più giovani di me

52. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più Professori/professoresse
- ☐ un professore o professoressa relatore/relatrice di tesi
- ☐ un professore o professoressa tutor per lo stage
- ☐ Uno o più compagni/e di corso
- ☐ Uno o più studenti/esse di altri corsi di laurea
- ☐ Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Una o più persone del personale del bar / della mensa
- ☐ Una o più persone del personale fornitore di pulizie / gestione macchinette
- ☐ Una o più persone della vigilanza
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

53. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

54. Qualche violenza che ha riportato le è capitata nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No

### **CONTRASTO ALLE VIOLENZE**

55. Ha informato qualcuno all'interno dell'Ateneo quando ha subito gli episodi di violenza o molestia che ha riportato in questo questionario (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Il Rettorato
- ☐ La Direzione Generale
- ☐ La Direzione di Dipartimento
- ☐ Il coordinamento del Dottorato
- ☐ La commissione Paritetica
- ☐ Un Docente
- ☐ Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) / Il CPO (Comitato Pari Opportunità)
- ☐ La Consigliera di Fiducia
- ☐ Il servizio di counseling psicologico di Ateneo
- ☐ Lo sportello B-Inclusion
- ☐ I rappresentanti di corso o di dipartimento o di altri organi
- ☐ Altri studenti/esse
- ☐ Altra persona (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

- ☐ Non ho informato nessuno - FILTRO

Solo per chi ha riportato qualche episodio di violenza o molestia

Per chi non ne ha riportati → domanda 58

Se nella domanda 55 risposta “Non ho informato nessuno” → domanda 56

Tutte le altre risposte → domanda 57

56. Cosa l’ha spinto a non segnalare questi episodi (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Non sapevo se il comportamento fosse abbastanza grave da essere segnalato
- ☐ In quel momento non riconoscevo l’episodio come violenza o molestia
- ☐ Non sapevo a chi dirlo
- ☐ Non mi sentivo a mio agio a parlare dell’esperienza
- ☐ Avevo paura che nessuno mi credesse
- ☐ Pensavo che non sarebbe successo nulla anche se avessi riportato l’accaduto
- ☐ Avevo timore che la segnalazione avrebbe ostacolato la carriera universitaria
- ☐ Temevo atti di vendetta da parte di chi mi ha fatto violenza
- ☐ Mi hanno scoraggiato dal fare una segnalazione
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

57. Ha denunciato gli episodi alle forze dell’ordine?

1. Sì
2. No
3. Preferisco non rispondere

58. Da quando ha iniziato a studiare all’Università di Milano-Bicocca, si è mai sentito/a insicuro/a in uno dei seguenti luoghi o occasioni (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratori informatici / didattici
- ☐ Ufficio di un Professore / del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Servizi igienici
- ☐ Scala interna/antincendio
- ☐ Ascensore, scala visibile o corridoio
- ☐ Area dei distributori automatici
- ☐ Parcheggio
- ☐ Spazio all'aperto nei pressi dell’Università
- ☐ Cortili interni ai piani
- ☐ Residenza studentesca/foresteria
- ☐ Impianto sportivo dell’Università
- ☐ Durante un’uscita guidata con un professore / per un lavoro di gruppo
- ☐ Sede di tirocinio curriculare
- ☐ Fermata del tram, dell’autobus, della metropolitana vicina all’Università
- ☐ stazione del treno vicina all’Università
- ☐ In occasione di un’attività organizzata dall’Università in orario serale
- ☐ Online, su gruppi / pagine create dai rappresentanti degli studenti/esse
- ☐ Un altro luogo o occasione diversi dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ In nessun luogo o occasione

59. È a conoscenza di iniziative di informazione o di formazione realizzate dall'Università di Milano-Bicocca contro violenze e molestie?

- o Sì, delle seguenti iniziative di informazione (specificare) \_\_\_\_\_
- o Sì, delle seguenti iniziative di formazione (specificare) \_\_\_\_\_
- o No, di nessuna

60. In generale, le iniziative e le azioni adottate dall'Università di Milano-Bicocca per contrastare violenze e molestie sono:

1. Poco o per niente conosciute
2. Abbastanza conosciute
3. Molto conosciute
4. Non saprei
5. Preferisco non rispondere

61. In generale, le iniziative e le azioni adottate dall'Università di Milano-Bicocca per contrastare violenze e molestie sono:

1. Poco o per niente efficaci
2. Abbastanza efficaci
3. Molto efficaci
4. Non saprei
5. Preferisco non rispondere

62. Ha commenti o suggerimenti sulle azioni già esistenti o su azioni da implementare per contrastare violenze e molestie nel suo Ateneo?

-----

63. Infine, le chiediamo se le è capitato di subire degli episodi di violenza o molestia in altri contesti, al di fuori dell'Università di Milano-Bicocca:

1. Sì
2. No
3. Non ricordo
4. Preferisco non rispondere

La ringraziamo per la sua partecipazione. Il suo contributo ci aiuta a rendere migliore il nostro contesto di lavoro e di formazione.

*Se ha bisogno di informazioni, supporto o aiuto, può rivolgersi al Comitato Unico di Garanzia (comitatounicogaranzia@unimib.it) , alla Consigliera di Fiducia (consigliera.fiducia@unimib.it) e allo sportello antiviolenza dell'Università di Milano-Bicocca.*

*Il numero 1522 - Numero Antiviolenza e Antistalking, servizio pubblico promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è attivo 24 ore su 24.*

## **Questionario destinato al personale tecnico-amministrativo**

*Nell'ambito delle iniziative per il contrasto di ogni forma di violenza e di molestia, l'Ateneo promuove un'indagine rivolta a tutta la comunità accademica.*

*Le domande che seguono riguardano la sua esperienza di violenze e molestie relative al suo contesto lavorativo, all'Università di Milano-Bicocca e ad alcune zone del territorio limitrofo.*

*Le informazioni raccolte saranno trattate in modo completamente anonimo ed aggregato. La compilazione potrà essere interrotta e ripresa in momenti successivi.*

1. Qual è il suo genere?

1. Donna
2. Uomo
3. Persona non binaria
4. Altro
5. Preferisco non rispondere

2. Qual è la sua età?

1. Meno di 30 anni
2. Tra 31 e 50 anni
3. Oltre 50 anni

### Domande relative alla professione

3. Da quanti anni lavora in Bicocca?

1. Meno di 5 anni
2. Fra 5 e 10 anni
3. Più di 10 anni

### **VIOLENZA FISICA**

4. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Minacce fisiche
- ☐ Spintoni, schiaffi, le hanno afferrato o tirato i capelli
- ☐ Lanci di oggetti, colpi con un pugno o con un oggetto
- ☐ Tentativi di soffocamento, di strangolamento, di aggressione con coltelli o armi da taglio
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna violenza fisica - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza fisica" nella domanda 4 → domanda 11

5. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

6. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini

- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

7. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Docente Ricercatore
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

8. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratorio
- ☐ Ufficio
- ☐ Servizi igienici
- ☐ Scala interna/antincendio
- ☐ Ascensore, scala visibile o corridoio
- ☐ Area dei distributori automatici
- ☐ Parcheggio
- ☐ Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- ☐ Residenza studentesca/foresteria
- ☐ Impianto sportivo dell'Università
- ☐ Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- ☐ Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- ☐ stazione del treno vicina all'Università
- ☐ Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

9. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

10. Qualche episodio di violenza fisica che ha riportato le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No

4. Preferisco non rispondere

**VIOLENZA PSICOLOGICA**

11. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Sguardi ostili, fissi, o di scherno
- ☐ Azioni di isolamento (le è stato tolto il saluto, l'hanno ignorata o esclusa)
- ☐ Interruzioni irrispettose mentre parlava davanti ad altri
- ☐ Commenti avvilenti, umilianti, offensivi o ridicolizzanti (body shaming, mansplaining)
- ☐ Commenti minacciosi, insulti
- ☐ Aggressioni verbali
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna violenza psicologica - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza psicologica" nella domanda 11 → domanda 18

12. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

13. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

14. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Docente Ricercatore
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

15. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratorio
- ☐ Ufficio
- ☐ Servizi igienici



- o Scala interna/antincendio
- o Ascensore, scala visibile o corridoio
- o Area dei distributori automatici
- o Parcheggio
- o Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- o Residenza studentesca/foresteria
- o Impianto sportivo dell'Università
- o Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- o Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- o Stazione del treno vicina all'Università
- o Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

16. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

17. Qualche episodio di violenza psicologica che ha riportato le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

#### **VIOLENZA ECONOMICA E ISTITUZIONALE**

18. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- o Limitazioni ingiustificate all'accesso a risorse finanziarie (ad esempio, premialità, indennità di trasferta, collaborazioni esterne)
- o Limitazioni ingiustificate ad opportunità di formazione
- o Atti di disinformazione intenzionale mirati a danneggiarla (informazioni false, accesso negato a file o informazioni strategiche)
- o Ostacoli nel mantenimento o raggiungimento di incarichi di responsabilità
- o Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere
- o Non ho subito alcuna Violenza economica o istituzionale - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna Violenza economica o istituzionale" nella domanda 18 → domanda 24

19. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte

5. Preferisco non rispondere

20. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

21. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Docente Ricercatore
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

22. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

23. Qualche episodio di Violenza economica o istituzionale che ha riportato le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

**VIOLENZA SESSUALE**

24. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Richieste di favori sessuali in cambio di qualcosa (ad esempio, una sovvenzione, un contratto, una promozione)
- ☐ Tentativi di rapporti sessuali forzati tenendola ferma o facendole del male
- ☐ Rapporti sessuali senza il suo consenso, tenendola ferma o facendole del male
- ☐ Rapporti sessuali senza il suo consenso, quando non era in condizioni di darlo (ad esempio, dormiva, era sotto l'effetto di alcool, droghe)
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_

- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna violenza sessuale- FILTRO

Se risposta “Non ho subito alcuna violenza sessuale” nella domanda 24 → domanda 31

25. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

- 1. Una volta
- 2. 2 - 5 volte
- 3. 6 - 9 volte
- 4. 10 o più volte
- 5. Preferisco non rispondere

26. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

27. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Docente Ricercatore
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

28. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratorio
- ☐ Ufficio
- ☐ Servizi igienici
- ☐ Scala interna/antincendio
- ☐ Ascensore, scala visibile o corridoio
- ☐ Area dei distributori automatici
- ☐ Parcheggio
- ☐ Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- ☐ Residenza studentesca/foresteria
- ☐ Impianto sportivo dell'Università
- ☐ Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- ☐ Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- ☐ Stazione del treno vicina all'Università
- ☐ Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

29. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa “Per niente grave” e 5 “Estremamente grave”, come considera l’episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

30. Qualche episodio di violenza sessuale che ha riportato le è capitato nell’arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

### **MOLESTIA SESSUALE**

31. Da quando ha iniziato a lavorare all’Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Domande invadenti sulla sua vita privata
- ☐ Sguardi inappropriati o “catcalling”
- ☐ Commenti o battute a sfondo sessuale
- ☐ Commenti inopportuni sul suo aspetto fisico
- ☐ Inviti inopportuni ad uscire insieme
- ☐ Esibizioni indecenti davanti a lei
- ☐ Pressioni a guardare materiale pornografico contro la sua volontà
- ☐ Atti indesiderati (l’hanno toccata, abbracciata, o baciata)
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna molestia - FILTRO

Se risposta “Non ho subito alcuna molestia” nella domanda 31 → domanda 38

32. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all’Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

33. Chi le ha fatto queste molestie (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

34. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste molestie nei suoi confronti (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Docente Ricercatore
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

35. Dove sono avvenute queste molestie (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratorio
- ☐ Ufficio
- ☐ Servizi igienici
- ☐ Scala interna/antincendio
- ☐ Ascensore, scala visibile o corridoio
- ☐ Area dei distributori automatici
- ☐ Parcheggio
- ☐ Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- ☐ Residenza studentesca/foresteria
- ☐ Impianto sportivo dell'Università
- ☐ Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- ☐ Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- ☐ Stazione del treno vicina all'Università
- ☐ Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

36. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

37. Qualche molestia che ha riportato le è capitata nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

#### **VIOLENZA DIGITALE**

38. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto una o più delle seguenti violenze digitali (può scegliere più opzioni):

- ☐ Le sono state scattate fotografie o riprese video senza il suo consenso
- ☐ Sono state diffuse sue fotografie, messaggi o video a sfondo sessuale senza il suo consenso
- ☐ Atti di bullismo, di minaccia, o di aggressione online
- ☐ Commenti offensivi o minacciosi sulle piattaforme online e sulle chat
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna violenza digitale - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza digitale" nella domanda 38 → domanda 44

39. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

40. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

41. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Docente Ricercatore
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

42. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

43. Qualche violenza che ha riportato le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata

2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

#### **CONTRASTO ALLE VIOLENZE**

44. Ha informato qualcuno sul posto di lavoro quando ha subito gli episodi di violenza o molestia che ha riportato in questo questionario (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Il Rettorato
- ☐ La Direzione Generale
- ☐ La Dirigenza di Area
- ☐ Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) / Il CPO (Comitato Pari Opportunità)
- ☐ La Consigliera di Fiducia
- ☐ Il Sindacato
- ☐ Colleghe
- ☐ Colleghi
- ☐ Il servizio di counseling psicologico di Ateneo
- ☐ Qualcun altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho informato nessuno - FILTRO

Solo per chi ha riportato qualche episodio di violenza o molestia

Per chi non ne ha riportati → domanda 47

Se nella domanda 44 risposta “Non ho informato nessuno” → domanda 45

Tutte le altre risposte → domanda 46

45. Cosa l’ha spinto a non segnalare gli episodi sul posto di lavoro (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Non sapevo se il comportamento fosse abbastanza grave da essere segnalato
- ☐ In quel momento non riconoscevo l’episodio come violenza o molestia
- ☐ Non sapevo a chi dirlo
- ☐ Non mi sentivo a mio agio a parlare dell’esperienza
- ☐ Avevo paura che nessuno mi credesse
- ☐ Pensavo che non sarebbe successo nulla anche se avessi riportato l’accaduto
- ☐ Avevo timore che la segnalazione avrebbe ostacolato la continuazione del mio lavoro
- ☐ Temevo atti di vendetta da parte di chi mi ha fatto violenza
- ☐ Mi hanno scoraggiato dal fare una segnalazione
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

46. Ha denunciato gli episodi alle forze dell’ordine?

1. Sì
2. No
3. Preferisco non rispondere

47. Da quando ha iniziato a lavorare all’Università di Milano-Bicocca, si è mai sentito/a insicuro/a in uno dei seguenti luoghi o occasioni (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratorio
- ☐ Ufficio
- ☐ Servizi igienici
- ☐ Scala interna/antincendio
- ☐ Ascensore, scala visibile o corridoio
- ☐ Area dei distributori automatici
- ☐ Parcheggio
- ☐ Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- ☐ Residenza studentesca/foresteria
- ☐ Impianto sportivo dell'Università
- ☐ Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- ☐ Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- ☐ Stazione del treno vicina all'Università
- ☐ In occasione di un'attività di lavoro in orario serale
- ☐ In occasione di un'attività serale non lavorativa, ma organizzata dall'Università
- ☐ Online, sulle piattaforme di lavoro condiviso
- ☐ Un altro luogo o occasione diversi dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ In nessun luogo o occasione

48. È a conoscenza di iniziative di informazione o di formazione realizzate dall'Università di Milano-Bicocca contro violenze e molestie?

- ☐ Sì, delle seguenti iniziative di informazione (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Sì, delle seguenti iniziative di formazione (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ No, di nessuna

49. In generale, le iniziative e le azioni adottate dall'Università di Milano-Bicocca per contrastare violenze e molestie sono:

1. Poco o per niente efficaci
2. Abbastanza efficaci
3. Molto efficaci
4. Non saprei
5. Preferisco non rispondere

50. Infine, le chiediamo se le è capitato di subire degli episodi di violenza o molestia in altri contesti, al di fuori dell'Università di Milano-Bicocca:

1. Sì
2. No
3. Non ricordo
4. Preferisco non rispondere

La ringraziamo per la sua partecipazione. Il suo contributo ci aiuta a rendere migliore il nostro contesto di lavoro e di formazione.



*Se ha bisogno di informazioni, supporto, o aiuto, può rivolgersi al Comitato Unico di Garanzia ([comitatounicogaranzia@unimib.it](mailto:comitatounicogaranzia@unimib.it)) , alla Consigliera di Fiducia ([consigliera.fiducia@unimib.it](mailto:consigliera.fiducia@unimib.it)), e allo sportello antiviolenza dell'Università di Milano-Bicocca.*

*Il numero 1522 - Numero Antiviolenza e Antistalking, servizio pubblico promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è attivo 24 ore su 24.*

## Questionario destinato al personale docente e ricercatore

*Nell'ambito delle iniziative per il contrasto di ogni forma di violenza e di molestia, l'Ateneo promuove un'indagine rivolta a tutta la comunità accademica.*

*Le domande che seguono riguardano la sua esperienza di violenze e molestie relative al suo contesto lavorativo, all'Università di Milano-Bicocca e ad alcune zone del territorio limitrofo.*

*Le informazioni raccolte saranno trattate in modo completamente anonimo ed aggregato. La compilazione potrà essere interrotta e ripresa in momenti successivi.*

1. Quale è il suo genere?

1. Donna
2. Uomo
3. Persona non binaria
4. Altro
5. Preferisco non rispondere

2. Quale è la sua età?

1. Meno di 30 anni
2. Tra 31 e 50 anni
3. Oltre 50 anni

### Domande relative alla professione

3. Da quanti anni lavora in Bicocca?

1. Meno di 5 anni
2. Fra 5 e 10 anni
3. Più di 10 anni

4. Quale è il suo ruolo attuale?

1. Docente di prima fascia
2. Docente di seconda fascia
3. Ricercatore/Ricercatrice
4. Assegnista

5. Quale è la sua macroarea dipartimentale?

1. Scienze (Dipartimenti: Informatica, Sistemistica e Comunicazione; Fisica; Matematica e Applicazioni; Scienza dei Materiali; Scienze dell'Ambiente e della Terra)
2. Scienze Biomediche (Dipartimenti: Medicina e Chirurgia; Biotecnologie e Bioscienze)
3. Giurisprudenza – Economia – Statistica (Dipartimenti: Giurisprudenza; Economia, Metodi Quantitativi e Strategie di Impresa; Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia; Statistica e Metodi Quantitativi)
4. Sociologia – Psicologia – Formazione (Dipartimenti: Sociologia e Ricerca Sociale; Scienze Umane per la Formazione; Psicologia)



## VIOLENZA FISICA

6. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Minacce fisiche
- ☐ Spintoni, schiaffi, le hanno afferrato o tirato i capelli
- ☐ Lanci di oggetti, colpi con un pugno o con un oggetto
- ☐ Tentativi di soffocamento, di strangolamento, di aggressione con coltelli o armi da taglio
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna violenza fisica - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza fisica" nella domanda 6 → domanda 13

7. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

8. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

9. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

10. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratorio
- ☐ Ufficio
- ☐ Servizi igienici
- ☐ Scala interna/antincendio
- ☐ Ascensore, scala visibile o corridoio

- o Area dei distributori automatici
- o Parcheggio
- o Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- o Residenza studentesca/foresteria
- o Impianto sportivo dell'Università
- o Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- o Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- o Stazione del treno vicina all'Università
- o Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

11. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

12. Qualche episodio di violenza fisica che ha riportato le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

### **VIOLENZA PSICOLOGICA**

13. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- o Sguardi ostili, fissi, o di scherno
- o Azioni di isolamento (le è stato tolto il saluto, l'hanno ignorata o esclusa)
- o Interruzioni irrispettose mentre parlava davanti ad altri
- o Un giudizio inferiore a quello che meritava in una valutazione
- o Commenti avvilenti, umilianti, offensivi o ridicolizzanti (bodyshaming, mansplaining)
- o Commenti minacciosi, insulti
- o Aggressioni verbali
- o Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere
- o Non ho subito alcuna violenza psicologica - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza psicologica" nella domanda 13 → domanda 20

14. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte

- 4. 10 o più volte
- 5. Preferisco non rispondere

15. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

16. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

17. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratorio
- ☐ Ufficio
- ☐ Servizi igienici
- ☐ Scala interna/antincendio
- ☐ Ascensore, scala visibile o corridoio
- ☐ Area dei distributori automatici
- ☐ Parcheggio
- ☐ Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- ☐ Residenza studentesca/foresteria
- ☐ Impianto sportivo dell'Università
- ☐ Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- ☐ Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- ☐ stazione del treno vicina all'Università
- ☐ Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

18. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

- 1. 1 (Per niente grave)
- 2. 2
- 3. 3

4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

19. Qualche episodio di violenza psicologica che le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

### **VIOLENZA ECONOMICA E ISTITUZIONALE**

20. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Limitazioni ingiustificate all'accesso a risorse finanziarie (ad esempio, negazione di una sovvenzione, di un'indennità di trasferta, di un contratto)
- ☐ Atti di esclusione ingiustificati da possibilità di finanziamento
- ☐ Danni intenzionali ad attrezzature e strumentazioni di ricerca (ad esempio, computer, frigoriferi, materiali)
- ☐ Atti di disinformazione intenzionale mirati a danneggiarla (informazioni false, accesso negato a file o informazioni strategiche)
- ☐ ostacoli nel mantenimento o raggiungimento di incarichi istituzionali o didattici
- ☐ O altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna violenza economica - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna Violenza economica o istituzionale" nella domanda 20 → domanda 26

21. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di più p9 Wa tMilano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

22. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

23. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio

- o Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- o Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- o Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_
- o Una o più persone sconosciute
- o Preferisco non rispondere

24. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

25. Qualche episodio di violenza economica o istituzionale che le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

#### **VIOLENZA SESSUALE**

26. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- o Richieste di favori sessuali in cambio di qualcosa (ad esempio, una sovvenzione, un contratto, una promozione)
- o Tentativi di rapporti sessuali forzati tenendola ferma o facendole del male
- o Rapporti sessuali senza il suo consenso, tenendola ferma o facendole del male
- o rapporti sessuali senza il suo consenso, quando non era in condizioni di darlo (ad esempio, dormiva, era sotto l'effetto di alcol, droghe)
- o Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere
- o Non ho subito alcuna violenza sessuale- FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza sessuale" nella domanda 26 → domanda 33

27. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

28. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- o Uno o più uomini
- o Una o più donne
- o Un gruppo di donne e uomini
- o Non saprei



- o Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

29. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- o Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- o Una o più persone di pari livello
- o Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- o Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- o Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- o Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- o Una o più persone sconosciute
- o Preferisco non rispondere

30. Dove sono avvenute queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- o Mensa o bar
- o Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- o Biblioteca
- o Laboratorio
- o Ufficio
- o Servizi igienici
- o Scala interna/antincendio
- o Ascensore, scala visibile o corridoio
- o Area dei distributori automatici
- o Parcheggio
- o Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- o Residenza studentesca/foresteria
- o Impianto sportivo dell'Università
- o Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- o Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- o stazione del treno vicina all'Università
- o Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

31. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

32. Qualche episodio di violenza sessuale che ha riportato le è capitato nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

## **MOLESTIA SESSUALE**

33. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto (può scegliere più opzioni):

- ☐ Domande invadenti sulla sua vita privata
- ☐ Sguardi inappropriati o "catcalling"
- ☐ Commenti o battute a sfondo sessuale
- ☐ Commenti inopportuni sul suo aspetto fisico
- ☐ Inviti inopportuni ad uscire insieme
- ☐ Esibizioni indecenti davanti a lei
- ☐ Pressioni a guardare materiale pornografico contro la sua volontà
- ☐ Atti indesiderati (l'hanno toccata, abbracciata, o baciata)
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere
- ☐ Non ho subito alcuna molestia - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna molestia" nella domanda 33 → domanda 40

34. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

35. Chi le ha fatto queste molestie (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

36. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste molestie nei suoi confronti (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

37. Dove sono avvenute queste molestie (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratorio
- ☐ Ufficio

- o Servizi igienici
- o Scala interna/antincendio
- o Ascensore, scala visibile o corridoio
- o Area dei distributori automatici
- o Parcheggio
- o Spazio all'aperto nei pressi dell'Università
- o Residenza studentesca/foresteria
- o Impianto sportivo dell'Università
- o Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- o Fermata del tram, dell'autobus, della metropolitana vicina all'Università
- o stazione del treno vicina all'Università
- o Un altro luogo diverso dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_
- o Preferisco non rispondere

38. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

39. Qualche molestia che ha riportato le è capitata nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

#### **VIOLENZA DIGITALE**

40. Da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca, ha subito in questo contesto una o più delle seguenti violenze digitali (può scegliere più opzioni):

- o Le sono state scattate fotografie o riprese video senza il suo consenso
- o Sono state diffuse sue fotografie, messaggi o video a sfondo sessuale senza il suo consenso
- o Atti di bullismo, di minaccia, o di aggressione online
- o Commenti offensivi o minacciosi sulle piattaforme online e sulle chat
- o Preferisco non rispondere
- o Non ho subito alcuna violenza digitale - FILTRO

Se risposta "Non ho subito alcuna violenza digitale" nella domanda 40 → domanda 46

41. Quanto spesso le è capitato da quando ha iniziato a lavorare all'Università di Milano-Bicocca?

1. Una volta
2. 2 - 5 volte
3. 6 - 9 volte
4. 10 o più volte
5. Preferisco non rispondere

42. Chi le ha fatto queste violenze (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Uno o più uomini
- ☐ Una o più donne
- ☐ Un gruppo di donne e uomini
- ☐ Non saprei
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

43. Qual è il ruolo di chi ha commesso queste violenze contro di lei (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Una o più persone con ruolo superiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone di pari livello
- ☐ Una o più persone con ruolo inferiore rispetto al mio
- ☐ Una o più persone del Personale Tecnico Amministrativo
- ☐ Una o più persone che studiano nel nostro Ateneo
- ☐ Un'altra o più persone conosciute (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Una o più persone sconosciute
- ☐ Preferisco non rispondere

44. Su una scala da 1 a 5, dove 1 significa "Per niente grave" e 5 "Estremamente grave", come considera l'episodio più recente?

1. 1 (Per niente grave)
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5 (Estremamente grave)
6. Non saprei

45. Qualche violenza che ha riportato le è capitata nell'arco degli ultimi 12 mesi?

1. Sì, ed è cessata
2. Sì, è ancora in corso
3. No
4. Preferisco non rispondere

#### **CONTRASTO ALLE VIOLENZE**

46. Ha informato qualcuno sul posto di lavoro quando ha subito gli episodi di violenza o molestia che ha riportato in questo questionario (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Il Rettorato
- ☐ La Direzione Generale
- ☐ La Direzione di Dipartimento
- ☐ Il CUG (Comitato Unico di Garanzia) / Il CPO (Comitato Pari Opportunità)
- ☐ La Consigliera di Fiducia
- ☐ Il Sindacato
- ☐ Colleghe
- ☐ Colleghi
- ☐ Il servizio di counseling psicologico di Ateneo
- ☐ Qualcun altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

☐ Non ho informato nessuno - FILTRO

Solo per chi ha riportato qualche episodio di violenza o molestia

Per chi non ne ha riportati → domanda 49

Se nella domanda 46 risposta “Non ho informato nessuno” → domanda 47

Tutte le altre risposte → domanda 48

47. Cosa l’ha spinto a non segnalare gli episodi sul posto di lavoro (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Non sapevo se il comportamento fosse abbastanza grave da essere segnalato
- ☐ In quel momento non riconoscevo l’episodio come violenza o molestia
- ☐ Non sapevo a chi dirlo
- ☐ Non mi sentivo a mio agio a parlare dell’esperienza
- ☐ Avevo paura che nessuno mi credesse
- ☐ Pensavo che non sarebbe successo nulla anche se avessi riportato l’accaduto
- ☐ Avevo timore che la segnalazione avrebbe ostacolato la continuazione del mio lavoro
- ☐ Temevo atti di vendetta da parte di chi mi ha fatto violenza
- ☐ Mi hanno scoraggiato dal fare una segnalazione
- ☐ Altro (specificare) \_\_\_\_\_
- ☐ Preferisco non rispondere

48. Ha denunciato gli episodi alle forze dell’ordine?

1. Sì
2. No
3. Preferisco non rispondere

49. Da quando ha iniziato a lavorare all’Università di Milano-Bicocca, si è mai sentito/a insicuro/a in uno dei seguenti luoghi o occasioni (può scegliere più opzioni)?

- ☐ Mensa o bar
- ☐ Aula, sala conferenze/seminari/riunioni
- ☐ Biblioteca
- ☐ Laboratorio
- ☐ Ufficio
- ☐ Servizi igienici
- ☐ Scala interna/antincendio
- ☐ Ascensore, scala visibile o corridoio
- ☐ Area dei distributori automatici
- ☐ Parcheggio
- ☐ Spazio all'aperto nei pressi dell’Università
- ☐ Residenza studentesca/foresteria
- ☐ Impianto sportivo dell’Università
- ☐ Un luogo dove si è svolta una missione fuori sede
- ☐ Fermata del tram, dell’autobus, della metropolitana vicina all’Università
- ☐ stazione del treno vicina all’Università
- ☐ In occasione di un’attività di lavoro in orario serale
- ☐ In occasione di un’attività serale non lavorativa, ma organizzata dall’Università
- ☐ Online, sulle piattaforme di lavoro condiviso
- ☐ Un altro luogo o occasione diversi dai precedenti (specificare) \_\_\_\_\_

- o Preferisco non rispondere
- o In nessun luogo o occasione

50. È a conoscenza di iniziative di informazione o di formazione realizzate dall'Università di Milano-Bicocca contro violenze e molestie?

- o Sì, delle seguenti iniziative di informazione (specificare) \_\_\_\_\_
- o Sì, delle seguenti iniziative di formazione (specificare) \_\_\_\_\_
- o No, di nessuna

51. In generale, le iniziative e le azioni adottate dall'Università di Milano-Bicocca per contrastare violenze e molestie sono:

1. Poco o per niente efficaci
2. Abbastanza efficaci
3. Molto efficaci
4. Non saprei
5. Preferisco non rispondere

52. Infine, le chiediamo se le è capitato di subire degli episodi di violenza o molestia in altri contesti, al di fuori dell'Università di Milano-Bicocca:

1. Sì
2. No
3. Non ricordo
4. Preferisco non rispondere

La ringraziamo per la sua partecipazione. Il suo contributo ci aiuta a rendere migliore il nostro contesto di lavoro e di formazione.

*Se ha bisogno di informazioni, supporto o aiuto, può rivolgersi al Comitato Unico di Garanzia (comitatounicogaranzia@unimib.it) , alla Consigliera di Fiducia (consigliera.fiducia@unimib.it) e allo sportello antiviolenza dell'Università di Milano-Bicocca.*

*Il numero 1522 - Numero Antiviolenza e Antistalking, servizio pubblico promosso dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è attivo 24 ore su 24.*

