

Sexual Harassment in Academic World: Lack of Awareness and Deficiency in Data Collection

Chiara de Fabritiis

DIISM-Università Politecnica delle Marche
Coordinatrice Commissione Pari Opportunità UMI
Annual Conference Associazione Donne&Scienza
Pisa, September 20th 2018

- Introduction: a few direct witnesses
- Low awareness about the problem of sexual harassment in the academic world
- The deficiency of Data Collection in Italy
- A local example: the actions of CUG at Università Politecnica delle Marche

A few direct witnesses

- University in Central Italy: early Sixties
- University in Central Italy: mid Eighties
- Alberta Ferrari: Lombard female surgeons
born in the Fifties and Sixties
- Tokyo Medical University: 2011-2018

University of XXXX: early Sixties

A (male) professor while lecturing a course in Mathematical Analysis to freshmen/woman

"The idea of limit is so important that you must be able to repeat it while reaching orgasm if you are a male and while delivering if you are a female."

No student was the least bit upset by this sentence or find it unappropriate [directly witnessed by a (female) student]

University of YYY: mid Eighties

A mathematician speaking with some PhD students about a female colleague who was the partner of an eminent scholar

"I'm sure she wrote her papers in bed under his dictation, in between two climaxes"

Students were disconcerted but did not reply [direct witness]

Alberta Ferrari, M.D.

Surgeon, Policlinico San Matteo-Pavia

When she was specializing in surgery, the Director of her Surgery Unit said during a lecture

"Surgery is male".

In her blog "Ferite Vincenti" on the Italian newsmagazine "L'Espresso" she wrote about the hard careers of several Lombard female surgeons born in the Fifties and Sixties and reported on some events which are actually "sexual harassment"

Ferite vincenti



Alberta Ferrari

25 giu noi chirurghe nate negli anni '50-60



la chirurgia è (anche) donna

Ogni tanto ci incontriamo, ci conosciamo, ci riconosciamo.

Come donne pioniere in un mondo tra i più inespugnabili fortini della mascolinità, noi chirurghe della mia generazione (nate a cavallo degli anni '50-'60) abbiamo storie singolarmente uniche ma con affinità strabilianti, perché vissute in un background culturale che, variamente e pittorescamente declinato, è il sottofondo costante di ogni singola nostra voce.

A noi dedico questo post, attraverso un rapido flash simbolico pescato nel variopinto mondo della nostra storia fatta di quotidiani soprusi sessisti, per lasciare traccia di cosa è significato (personalmente ne ho parlato in modo più approfondito [altrove](#)) aprire il varco di una presenza di genere che oggi, pur sempre penalizzata, è quanto meno diventata un dato di fatto con cui fare i conti.

Dedicato a **Ludovica** - Mente e mano finissima, non ha praticamente mai potuto esercitare la professione chirurgica e sopravvive in un pronto soccorso milanese facendo da tappabuchi a vantaggio della carriera dei colleghi più paraculati.

Dedicato a **Manu** - Brillante chirurga vascolare, bellissima, ex olimpionica di nuoto sincronizzato: la sua bravura intralciava le lobby massoniche del territorio in cui praticava e che si sono accanite in un mobbing feroce finché alla nostra non si sono polverizzate famiglia e un lavoro prestigioso. Conseguenze: un delirio mistico e una

CHI SONO



Senologa Chirurga



L'ESPRESSO
SU GOOGLE NEWS.
LE NOSTRE INCHIESTE
TI SEGUONO
ANCHE IN VACANZA.

ACCEDI

CERCA NEL BLOG

Cerca



CONTATTI

Facebook

ARTICOLI RECENTI

Parma: "ma che davvero?"

Riflessioni su Genova

"salviamole da malattie e morti evitabili"

Immigrazione: "La Fisarmonica"

Vaccini e medici a 5 stelle

COMMENTI RECENTI

piteao su Parma: "ma che davvero?"

glac1960 su Immigrazione: "La Fisarmonica"

piteao su Immigrazione: "La Fisarmonica"

calofabricius@katamail.com su Vaccini e medici a 5 stelle

Courtesy of
Alberta Ferrari
and L'Espresso
(June 25th 2014)

Tokyo Medical University

The Japan newspaper Yomiuri Shimbun reports that the Tokyo Medical University systematically cut women applicant's entrance scores to keep them out and boost the number of male doctors from 2011 onwards.

The paper quoted university sources saying the action was prompted by "a strong sense at school" that many women quit medicine after graduating to get married and have children.

NEWS

NEWS

OPINION

LIFE

COMMUNITY

CULTURE

SPORTS

CITY GUIDE



NATIONAL

ASIA PACIFIC

BUSINESS

WORLD

REFERENCE

COLUMNS

MULTIMEDIA



Tokyo Medical University, seen in this photo, deducted points from female applicants' entrance exams to keep the ratio of women studying at the university at about 30 percent, sources said Thursday. | KYODO

NATIONAL

Tokyo Medical University discriminated against female applicants by lowering entrance exam scores: sources

KYODO, STAFF REPORT

Tokyo Medical University deducted points from the entrance exam scores of all female applicants to keep the ratio of women studying at the university at about 30 percent, sources familiar with the matter said Thursday.

The practice likely began around 2010 and was apparently aimed at avoiding a shortage of doctors at affiliated hospitals. The medical college believed female doctors often resign or take long leave after getting married or giving birth, leading to a shortfall, according to the sources.

The university deducted 10 to 20 percent of the points scored by female applicants, the sources said.

A university spokesperson said Thursday that the school will conduct an investigation into the matter.

THE JAPAN TIMES ALPHA
JT DIGITAL ARCHIVES

WHAT'S TRENDING NOW

- > Fukushima considers action against Netflix over 'Dark Tourist' video of 3/11 hot zone
- > Powerful Typhoon Jebi on course to hit western or central Japan on Tuesday
- > 'Very strong' typhoon projected to hit Honshu on Tuesday
- > Russia to stop flying U.S. astronauts to the International Space Station in April, increasing pressure on NASA
- > Japanese basketball players punished for soliciting sex
- > Japan's celebrities are using social media to turn criticism on its head
- > Japan, savings superpower of the world
- > LIVEBLOG: Updates on Typhoon Jebi
- > Tabloids in Japan unafraid to question Imperial scandals
- > Chinese billionaire Liu Qiangdong of JD.com arrested in Minneapolis

Sponsored Content

AUG 2, 2018
ARTICLE HISTORY
PRINT SHARE

PHOTOS
CLICK TO ENLARGE



Play this Game for 1 Minute and see why everyone in Campi Bisenzio is addicted

Disclaimer

While realizing this research, I experienced a lot of personal collaboration. All the people I got in touch were very kind and helpful, they gave me suggestions, phone numbers, other names or institutions to address, and it is a pleasure to thank them all, but...

Low awareness

As a scientist, when you have to face an issue, you start by giving it bounds by measuring the quantities involved in the process.

So, the first indicator of the consciousness of the existence of a problem, is the fact that **someone collects data** about it or, at least, is entitled to do this.

Why should we collect data?

First of all, "no data collection" means "low awareness of a problem".

The main point is that we **must** collect data because this is a **duty** we have as a consequence of the fact that Italy signed Istanbul Convention in September 2012, ratified it one year later and enforced it as a law on August 1st 2014.

Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence

Istanbul, 11.V.2011

Chapter II – Integrated policies and data collection

Article 11 – Data collection and research

- 1 For the purpose of the implementation of this Convention, Parties shall undertake to:
 - a collect disaggregated relevant statistical data at regular intervals on cases of all forms of violence covered by the scope of this Convention;
 - b support research in the field of all forms of violence covered by the scope of this Convention in order to study its root causes and effects, incidences and conviction rates, as well as the efficacy of measures taken to implement this Convention.
- 2 Parties shall endeavour to conduct population-based surveys at regular intervals to assess the prevalence of and trends in all forms of violence covered by the scope of this Convention.
- 3 Parties shall provide the group of experts, as referred to in Article 66 of this Convention, with the information collected pursuant to this article in order to stimulate international co-operation and enable international benchmarking.
- 4 Parties shall ensure that the information collected pursuant to this article is available to the public.

Who are the players involved?

In Italy, the Consiglio dei Ministri included a Ministro per le Pari Opportunità (always a ministra, to be precise) only from 1996 to 2013.

- Dipartimento per le Pari Opportunità (Presidenza del Consiglio)
- Consiglieria Nazionale di Parità (Ministero Lavoro Politiche Sociali)
- ISTAT (Istituto Nazionale Statistica)

Dipartimento per le Pari Opportunità
(presso la Presidenza del Consiglio)

Sottosegretario Spatafora started his work only a few months ago (June 2018), so part of the staff is still missing or will change in a short time because of the spoil system.

Dipartimento per le Pari Opportunità runs the implementation of "Piano strategico nazionale contro la violenza maschile sulle donne".

PSNCVD was enacted by Consiglio dei Ministri on November 23rd, 2017.

The proposal, almost 50 pages long, devotes a mere page to the topic of sexual harassment on workplaces, in a box whose title is "La violenza maschile contro le donne nei luoghi di lavoro".

The contents consist mainly of wishful thinking and generic commitments, no data analysis is included.

What about universities?

- the word **scuola** appears a dozen of times,
- **università** (and its derivatives) 5,
- **research institutions**: not mentioned

The **academic world** is not seen as a place where **#MeToo** is an issue!

Indeed, in PSNCVD both school and university are always seen as **educational agents** whose goal is to teach students gender equality, not as workplaces in which sexual harassment can take place.

- PhD students and post-docs,
- Research associates
- Associate and full professors,
- Researchers in research institutions, laboratories or factories

In Italy most of these workers have fellowships or other forms of employment contracts which are temporary **PRECARIETÀ**

Only associate and full professors at university and ricercatori and tecnologi at public research institutions are tenured.

Of course the **instability** of her position greatly increases the possibility of **sexually harassing or blackmailing.**

Consigliera Nazionale di Parità (Ministero del Lavoro)

La Consigliera Nazionale di Parità è una figura istituita per la promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. È nominata dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali; il mandato ha durata quadriennale ed è rinnovabile una sola volta.

Taken from
Consigliera
Nazionale
di Parità
official
website at
Ministero
del Lavoro,
Lavoro.gov



Consigliera Nazionale di Parità effettiva, Francesca Bagni Cipriani

Consigliera Nazionale di Parità supplente, Serenella Molendini

La Consigliera Nazionale di Parità è una figura istituita per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

È nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, tra persone in possesso di requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro.

Il suo mandato ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta.

The task of Consigliera Nazionale di Parità is to promote gender equality actions and to fight discrimination between men and women in workplaces.

She (why should this role always be held by a woman?) is appointed by Ministro del Lavoro e Politiche Sociali, the term of her office is 4 years-long and she can be renewed only once.

(translation by the author)

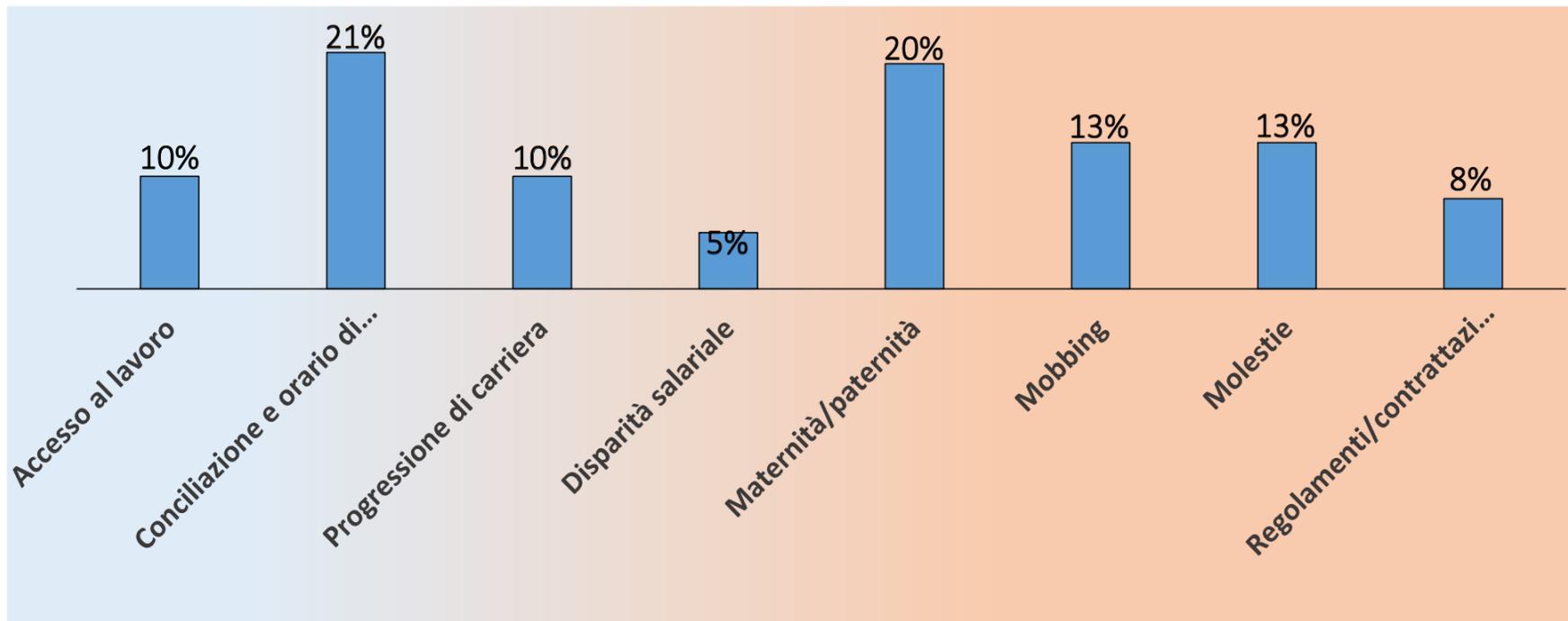
What about universities and research institutions?

The only act of CNP during 2017 which involves the academic world is a "Protocollo d'intesa" with MIUR to overcome gender stereotypes which alter students' educational options. In "Analisi dei dati contenuti nei rapporti annuali delle consigliere di parità territoriali", the word "molestie" appears only once. The report underlines that the requests

of taking some kind of action to
Consigliere di parità territoriali
increased of 28% with respect to 2016

L' ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

Rispetto alla precedente rilevazione, l'analisi delle motivazioni prevalenti dei casi presi in carico, delle informazioni e dei pareri richiesti*, mostra un chiaro aumento delle molestie (+28% rispetto al 2016) e delle discriminazioni connesse alla maternità/paternità (+11%), mentre risultano in diminuzione le segnalazioni connesse a mancata progressione economica o demansionamento (-18%). Sostanzialmente invariati gli altri dati.



Istituto Nazionale di Statistica

Former president: **Giorgio Alleva**
(term expired on August 28th 2018)

Full Professor in Statistics (SECS01)

at Università di Roma La Sapienza.

No president appointed till yesterday

ISTAT collects data in almost any field of life: from economics to daylife and demography, from instruction to environment.

La dimensione del fenomeno della violenza di genere

Giorgio Alleva

Presidente dell'Istituto Nazionale di Statistica

Dove si trovano i dati di cui abbiamo parlato?

Il Report congiunto Dipartimento pari opportunità e Istat e le rispettive tavole sono disponibili a questo indirizzo

<https://www.istat.it/it/archivio/161716>

Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro

<http://www.istat.it/it/archivio/209107>

Il Quadro informativo

<http://www.istat.it/it/violenza-sulle-donne>

Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro

Report on data collected in 2015-16, published in February 2018.

- There is a positive correlation of sexual harassment with high educational degree
- There is a query on the place where the molestation took place: in particular workplaces (9.2% for females vs 5.2% for males) and school/university (3.8% vs 3.9%)

Harassment on workplace

There are several detailed questions on molestation or blackmailing on workplaces both at recruiting time and during worklife

- age of the victim,
- geographical distribution (macro-region and population of the town)
- frequency of the event
- dynamics, reaction of the victim

Employement field

Two queries

- during worklife

- 7 categories+not specified, very coarse
"Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, legislatori, imprenditori, dirigenti"

- Last 3 years

- 5 categories+not specified, even worser
"Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, legislatori, imprenditori, dirigenti"

PROSPETTO 14. DONNE DI 15-65 ANNI CHE HANNO SUBITO RICATTI SESSUALI SUL POSTO DI LAVORO NEL CORSO DELLA VITA E NEGLI ULTIMI 3 ANNI, PER TIPO DI RICATTO E LAVORO CHE SVOLGEVANO O CERCAVANO. Anni 2015-2016, per 100 vittime dello stesso reato

CHE LAVORO SVOLGEVA/CERCAVA	Ricatti per mantenere il posto di lavoro o per ottenere avanzamenti	Ricatti per assunzione
Nel corso della vita		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, legislatori, imprenditori, dirigenti	6,8	12,8
Professioni tecniche	10,3	12,1
Impiegati	30,5	30,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	36,6	28,0
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	3,2	0,6
Conduttrici di impianti e operaie semi-qualificate addette a macchinari fissi e mobili	1,6	3,6
Professioni non qualificate	7,8	5,9
Non specificato	3,2	6,5
Totale	100,0	100,0
Negli ultimi 3 anni		
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, legislatori, imprenditori, dirigenti	7,9	9,5
Professioni tecniche	10,1	6,3
Impiegati	39,4	37,6
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	34,9	30,4
Professioni non qualificate	1,2	10,1
Non specificato	6,5	9,5
Totale	100,0	100,0

PROSPETTO 16. DONNE DA 15 A 65 ANNI CHE HANNO SUBITO RICATTI SESSUALI SUL LAVORO NEL CORSO DELLA VITA E NEGLI ULTIMI 3 ANNI, PER GRAVITÀ ED ESITO DELL'EPISODIO. Anni 2015-2016, per 100 vittime

GRAVITÀ DELL'EPISODIO	Nel corso della vita	Negli ultimi 3 anni
Molto grave	23,8	26,8
Abbastanza grave	45,8	46,0
Poco grave	21,7	9,3
Per nulla grave	6,4	7,9
Non risponde	2,4	10,0
Totale	100,0	100,0
ESITO DELL'EPISODIO		
Ha cambiato lavoro volontariamente/rinunciato alla carriera	33,8	32,0
È stata licenziata/ non è stata assunta/ è stata messa in cassa integrazione	10,9	*5,1
Ha denunciato colui che la ricattava	*0,5	*2,3
Ha avuto un trasferimento di ufficio/nessuna promozione/ha avuto penalizzazioni sul lavoro	1,3	*2,1
È sottostata alle richieste	1,4	-
Risolto tutto, ha smesso/ha smesso di lavorare/di frequentare il corso	5,4	*1,8
Ha continuato a lavorare	4,6	*4,7
È andato via lui/ è stato licenziato/è stato trasferito	6,5	*1,4
Nessun esito	20,0	17,2
Altro	2,5	-
Non risponde	24,2	36,9

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

PROSPETTO 18. DONNE DA 15 A 59 ANNI CHE HANNO SUBITO RICATTI SESSUALI, PER PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO. Anni 1997/1998, 2002, 2008/2009, 2015/2016, valori in migliaia e per 100 donne di 15-59 anni

TIPI DI RICATTO SESSUALE	1997-1998		2002		2008-2009		2015-2016	
	in migliaia	%	in migliaia	%	in migliaia	%	in migliaia	%
Nel corso della vita								
Ricatti sessuali per assunzione								
- <i>Richiesta di prestazioni o rapporti sessuali</i>	366	3,0	221	1,8	230	1,8	290	2,1
- <i>Richiesta di disponibilità sessuale</i>	NR(a)	NR(a)	582	4,9	457	3,6	660	4,8
Ricatti sessuali per mantenere il posto o avanzare di carriera	238	2,1	208	1,8	216	1,7	234	1,7
Negli ultimi 3 anni								
Ricatti sessuali per assunzione								
- <i>Richiesta di prestazioni o rapporti sessuali</i>	114	0,9	42	0,4	60	0,5	62	0,4
- <i>Richiesta di disponibilità sessuale</i>	NR(a)	NR(a)	160	1,4	140	1,0	89	0,7
Ricatti sessuali per mantenere il posto o avanzare di carriera	88	0,8	61	0,5	65	0,5	43	0,3

(a) NR: modalità non rilevata

Weaknesses of the survey

- **Fabiola Giannotti** (director of CERN) belongs to the same class as **Caterina Stoppato (UNIFI)**
- **Francesca Bellettini** (CEO of YSL) is considered in the same category of **Aghese Telloni (UNIVPM)**
- Any woman who experienced sexual blackmailing during recruiting process for this research belongs to the same group!

Caterina Stoppato RTD-B

[Home](#) [Publications](#) [FIRB Project](#) [Events](#) [Teaching](#)

Caterina Stoppato



Università di Firenze, DiMaI "U. Dini"
Viale Morgagni 67/A, I-50134 Firenze, Italia
caterina.stoppato@math.unifi.it

[Curriculum.pdf](#) - [Resume.pdf](#)

Agnese Telloni: Assegnista



So far we spoke about problems

Now let's turn to

(LOCAL) SOLUTIONS!

Comitato Unico Garanzia per
Le Pari Opportunità
Università Politecnica Marche
(formerly Commissione Pari Opportunità)

- 4 administrative staff members
- 4 faculty members
- 2 students

3-years term, two terms at most,
"parity" between men and women

The new rules of election (gender parity) and the retirement of some of the historical members partially changed the attitude of CUG.

The influence due to the new legislation against mobbing and promoting the wellbeing on workplaces drove the mind of the committee towards a slightly different approach, more administrative staff oriented, that is illustrated by two surveys undertaken in 2006 and 2018.

Now the CUG webpage is full of

- Annual Reports
- Positive Action Plans
- Final Relations
- Minutes of the meetings

The original enthusiastic spirit changed to burocratic fulfilment of requirements by **Nucleo di Valutazione** and **Presidio di Qualità**

2006 Survey

STRONG POINTS

- Very detailed (86 queries)
- Precise focus on women's careers
- Explicit questions on harassment
- Excellent data elaboration

WEAKNESSES

- So detailed that anonymity vanishes
- Occasional (2001-2006-no more)
- Apparently no action followed

2018 Survey

STRONG POINTS

- via Google (easy to answer, quick to elaborate)
- higher participation

WEAKNESSES

- Only 4 questions (all on wellbeing in workplaces)
- Mostly addressed to well-being topics (smoke, fitness)
- No focus on women's issues

In between (2013)

Analysis on **Valutazione del Personale**

- Addressed to both administrative staff and scholars (only researchers and professors, no PhD students or post-docs)
- For the faculty it focused on RSA grants (Ricerca Scientifica d'Ateneo)
- No attention to women's issues
- The words "**molestie**" or "**ricatto**" do not appear

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Univpm nel corso del 2013 ha svolto un'iniziativa in attuazione della prima azione positiva che è stata approvata dallo stesso Comitato in data 28.02.2013, giorno successivo all'approvazione del suo Regolamento di Funzionamento.

Il CUG ha deliberato, come da Verbale: *'all'unanimità come area prioritaria di analisi e di azione, per il 2013, il tema della valutazione del personale, sia docente, sia PTA. Questo perché il tema dei "criteri di valutazione del personale" è una delle aree in cui, da Regolamento, valgono i compiti consultivi del CUG di Politecnica.... omissis 'Inoltre la valutazione del personale è strettamente connessa con la condizione di "benessere organizzativo" del personale e quindi richiama anche quelle aree di attività sulle quali il CUG ha compiti di verifica, da Regolamento, nel senso degli "esiti azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo".'*

Per svolgere compiutamente i compiti assegnati dalla legge e dal Regolamento, rispetto all'area strategica scelta, il CUG si è proposto di compiere una ricognizione ed un'analisi degli atteggiamenti diffusi presso il personale, in relazione ai criteri di valutazione. Si è ritenuto che il tema potesse riscuotere un interesse vasto, per tutto il personale, e che potesse coinvolgere alla stessa stregua sia il personale docente, sia il personale tecnico-amministrativo. Nel primo caso, vista la numerosità delle forme di valutazione cui il personale docente è soggetto (valutazione collettive- VRQ, valutazioni individuali ai fini delle progressioni di carriera- ASN), si è deciso di limitare l'attenzione alle valutazioni collegate alla Ricerca Scientifica di Ateneo (RSA) per l'anno 2013. Per quanto riguarda, invece, il personale tecnico amministrativo, invece, l'attenzione si è rivolta alle valutazioni ex art. 81 del CCNL e D. Lgs n.150/09 e D.L. n.95/2012.

"The theme of the evaluation of personnel" is a **Priority for 2013 actions** because it is connected with wellbeing on workplaces....

For academic staff, since there is a large variety of evaluation forms professors and researchers undergo (VQR, ASN, salary "automatic" rise) we chose to focus on RSA grants.

THANK YOU!

SITOGRAPHY

- <http://ferrari.blogautore.espresso.repubblica.it/2014/06/25/noi-chirurghe-nate-negli-anni-50-60/>
- http://www.quotidianosanita.it/lettere-al-direttore/articolo.php?articolo_id=16265
- <http://www.repubblica.it/esteri/2018/08/03/news/tokyo-203285011/>

The staff of the Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio (dottorressa Bianchi in particular), of the Consigliera di Parità presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (dott. Brienza), of ISTAT () where all