

# **VIOLENZA E MOLESTIE CONTRO LE LAVORATRICI DELLA MUSICA**

## **RAPPORTO DI RICERCA**

A CURA DI **REBECCA PARACIANI**  
*RICERCATRICE IN SOCIOLOGIA*

*Il report analizza i dati emersi dal questionario anonimo sulla violenza e le molestie nei confronti delle lavoratrici della musica promosso da Equaly*

# VIOLENZA E MOLESTIE CONTRO LE LAVORATICI DELLA MUSICA

## RAPPORTO DI RICERCA

A CURA DI **REBECCA PARACIANI\***  
*RICERCATRICE IN SOCIOLOGIA*

*Il report analizza i dati emersi dal questionario anonimo sulla violenza e le molestie nei confronti delle lavoratrici della musica promosso da Equaly*

---

\* Rebecca Paraciani è assegnista di ricerca presso l'Università di Bologna. Studia il welfare, le politiche del lavoro e la segregazione di genere nel mercato del lavoro. LaPara è il suo principale progetto musicale, col quale ha rilasciato gli EP "Tutti gli animali del mondo" (2021, Costello's) e "Anche le piante muoiono" (2022, Costello's).

# INDICE

**0** PAG 2

INTRODUZIONE

**1** PAG 4

L'INDUSTRIA MUSICALE  
COME UN SETTORE  
MALE-DOMINATED

**2** PAG 7

DONNE E MUSICA:  
QUALCHE NUMERO

**3** PAG 10

DOMANDE E STRUMENTI  
DI RICERCA

**4** PAG 13

CHI SONO E COSA FANNO  
LE LAVORATRICI DELLA  
MUSICA?

**5** PAG 15

LAVORATRICI DELLA MUSICA  
E MOLESTIE NEL LUOGO  
DI LAVORO

**6** PAG 20

LA VIOLENZA DEL DIRE  
(SCRITTO CON ALESSANDRA  
MICALIZZI)

**7** PAG 32

CONSIDERAZIONI  
CONCLUSIVE

**8** PAG 34

RINGRAZIAMENTI

# INTRODUZIONE

Equaly nasce nel 2021 dalla volontà di sette professioniste del settore musicale\*. È la prima realtà in Italia a occuparsi di parità di genere nel music business. Si ispira al femminismo intersezionale, che tiene conto delle intersezioni di diverse oppressioni e discriminazioni derivanti da più identità sociali.

È anche **una community** composta da cantautrici, interpreti, musiciste, producer, foniche, tour manager, direttrici di produzione, addette stampa, promoter, a&r, legal, product manager, licensing manager, studentesse che si identificano nei generi sottorappresentati e che vogliono unirsi per fare rete e per far sentire la loro voce contro la discriminazione di genere.

Sul sito [equaly.it](http://equaly.it) sono consultabili il manifesto con gli obiettivi di Equaly e tutte le attività svolte sia per la community, sia per la formazione, che nelle aziende.

L'idea di lanciare un questionario anonimo parte dall'esperienza diretta di Equaly. In questi anni, durante le riunioni, incontri o anche occasioni informali organizzati in giro per l'Italia, si è notato come, dopo il momento di conoscenza o di attività lavorativa o ludica, si venisse a creare in modo naturale una situazione intima, confidenziale, in cui le partecipanti si sentivano al sicuro a raccontare le loro esperienze, anche negative, come discriminazioni, molestie e violenze, psicologiche e finanche fisiche. Avveniva sempre: qualcuna prendeva coraggio e conseguentemente anche le altre trovavano sfogo per le loro vicende.

Quello che è emerso, conconcerto, è come la quasi totalità delle partecipanti avesse avuto nella sua carriera nella musica una incresciosa esperienza di discriminazione, di molestia o violenza; esperienze, in molti casi, poi taciute, per vergogna, per paura e per rabbia, nell'impossibilità di far fronte alla situazione.

Da qui, l'idea del team di Equaly di formulare un questionario anonimo che potesse diventare una vera e propria indagine esplorativa allo scopo di raccogliere informazioni sul fenomeno della violenza e delle molestie nei confronti delle lavoratrici della musica.

Uno strumento per poter dare voce a tante professioniste del settore, ma soprattutto per poter trasformare tutte queste esperienze in dati e risultati da poter diffondere, mostrare e pubblicare per far emergere la situazione e su cui poter focalizzare l'attenzione per esortare a cambiare le cose.

La formulazione del questionario è stata affidata alla dottoressa di ricerca Rebecca Paraciani, ricercatrice in Sociologia e assegnista di ricerca presso l'Università di Bologna, la quale ne ha successivamente, dopo un anno dal lancio, analizzato i dati emersi, coadiuvata per l'analisi qualitativa dalla Professoressa Alessandra Micalizzi, ricercatrice e docente presso il SAE Institute e Professoressa Associata in sociologia dei processi culturali e comunicativi (UTP)\*\*.

Il questionario riservato alle lavoratrici del settore è stato poi lanciato da Equaly attraverso i suoi canali (sito, social e newsletter) in occasione della Giornata Internazionale Contro la Violenza sulle Donne del 25 novembre 2021.

Il rapporto di ricerca che si va qui a pubblicare ne analizza e discute i principali risultati. Il primo capitolo si interroga se quello della musica è un lavoro "da uomini" e ne analizza le principali definizioni e caratteristiche. Nel secondo capitolo si fa luce sulla partecipazione femminile al mercato musicale, partendo da dati e risultati di ricerche precedenti. Il terzo capitolo illustra le domande e gli strumenti della ricerca. Dopo aver mostrato chi sono e cosa fanno le lavoratrici che hanno preso parte all'indagine, il capitolo riporta a seguire i risultati principali dell'indagine condotta. Verranno poi illustrati i risultati dell'analisi svolta insieme ad Alessandra Micalizzi sulle narrative raccolte e riportate in questa sede. L'ultimo capitolo formula alcune considerazioni finali, che non si pongono come conclusive, ma che anzi rendono necessario un nuovo inizio.

Il team di Equaly, coadiuvato dalla consulenza di Rebecca Paraciani e Alessandra Micalizzi, si prefigge di mantenere il questionario costantemente attivo online, in modo da poterne ogni anno aggiornare i risultati.

---

\* Co - fondatrici/team Equaly: Sara Colantonio, Irene Tiberi, Francesca Barone, Lucia Stacchiotti, Josie Cipolletta. Inoltre dal 2023 collaborano con Equaly: Alice Salvalai (team), Iara Heidempergher (team), Antonia Peressoni (team Bologna/ufficio stampa), Laura Gramuglia (team Bologna). Maggiori info sul sito [equaly.it/team/](http://equaly.it/team/)

\*\* Si rimanda al capitolo da lei co-redatto per una biografia più esaustiva.

**L'INDUSTRIA MUSICALE  
UN SETTORE  
MALE-DOMINATED**

**1**

## CHE COS'È UN LAVORO 'DA UOMINI'?

Le cause delle differenze di genere nelle attività lavorative e la distribuzione squilibrata dei generi, sia a livello di occupazione, sia a livello di settore, sono state ampiamente dibattute e continuano oggi ad attirare l'attenzione di numerosi studiosi (Reskin e Bielby, 2005; Bettio, 2008).

A definire un lavoro maschile o un lavoro femminile contribuiscono l'esistenza di stereotipi relativi alla natura di certe professioni e ai caratteri che devono avere i professionisti che vi operano (Fana et al., 2021). Inoltre, a connotare un lavoro o un ambito lavorativo come maschile o femminile, oltre alle caratteristiche che si attribuiscono all'essere uomo o all'essere donna e al tipo di lavoro, vi è anche la prevalenza numerica di uno dei due generi e la scarsità (o talvolta totale assenza) dell'altro (Accornero et al., 1996).

Questo aspetto porta spesso all'identificazione tra un lavoro e un genere. Lavori come l'insegnante di nido o scuola primaria o l'assistente domiciliare vengono immediatamente associati a caratteristiche di cura, accoglienza, ascolto e pazienza, tipiche dell'essere donna (Sarti, 2004).

Lavori "da donna" possono inoltre esistere anche all'interno dei contesti di lavoro maschili. Infatti se quelli del lavoro di cura o del lavoro domestico, sono settori a prevalenza femminile all'interno dei quali il tipo di lavoro necessita di caratteristiche che si associano a quell'universo, dall'altro lato si assiste a processi di segregazione di genere anche all'interno di settori atipici (Cattani, 2021).

Il fenomeno della tipizzazione di genere di alcune professioni in conseguenza della divisione sessuale del lavoro non implica necessariamente un impedimento all'ingresso: da un lato lo rende difficile, dall'altro non è scontato quello che accade quando questo accesso è reso possibile.

L'ingresso crescente di donne in settori e attività dalle quali erano in precedenza escluse ha portato infatti alla femminilizzazione di diversi ambiti professionali - erodendo solo in parte la tradizionale divisione di ruoli sulla base del genere - orientando così le donne verso lavori female-intensive e rendendo evidente l'esistenza di un "soffitto di cristallo" (Albertini, 2011) che rende praticamente impossibile alle donne arrivare a ricoprire posizioni apicali.

Anche l'ultimo rapporto sul Gender Gap nel mondo (2022) ha messo in luce come nel nostro Paese il divario di genere all'interno del mercato del lavoro sia ancora un problema esistente. A lavorare sono il 56,5% delle donne, contro l'81,5% degli uomini e solamente il 27% di queste ricopre ruoli apicali. Ancora, lo stesso rapporto mette in luce l'esistenza di un gender pay gap, per cui le donne guadagnano mediamente il 5,6% in meno all'ora rispetto a uomini impiegati nelle stesse mansioni e allo stesso livello.

Occorre dunque superare l'idea che queste differenze siano da imputare solamente a fattori legati all'offerta (Gallie et al., 2012).

L'idea che le donne decidano deliberatamente di lavorare in ambienti a prevalenza femminile e di ricorrere a contratti di lavoro part-time per conciliare tempi di lavoro e tempi di vita è stata messa in discussione da due fattori:

1. diverse ricerche dimostrano che non è vero che lavorare in settori a prevalenza femminile facilita poi la gestione degli impegni familiari (Glauber, 2011);
2. i dati dimostrano che è elevata la quota di part-time involontario (OCSE, 2020).

Nonostante questo, all'interno del mercato del lavoro appare evidente l'esistenza di lavori considerati "da uomini" e altri "da donna", così come il fatto che ci siano settori a prevalenza maschile e femminile. A caratterizzare infine la presenza femminile all'interno del mercato del lavoro non sono soltanto caratteristiche legate alla mansione o al contesto, ma anche alle condizioni di lavoro. Le donne tendono infatti a essere meno presenti degli uomini, meno pagate e a non ricoprire posizioni di potere all'interno dei contesti in cui lavorano.

## QUELLO DELLA MUSICA È UN LAVORO 'DA UOMINI'?

Nonostante sia un'industria a tutti gli effetti, quella musicale è governata da confini e regole poco chiari, che si traducono in rapporti di lavoro spesso informali. In questo contesto l'essere donna è ancora più complesso. Nel capitolo che segue verranno messi in luce alcuni dati relativi alla presenza femminile all'interno del panorama musicale.

**DONNE E MUSICA:  
QUALCHE NUMERO**

**2**

Quella musicale può essere considerata un'industria a prevalenza maschile. Sono diversi gli studiosi che hanno evidenziato la difficoltà che le donne hanno di accedere agli spazi associati alla musica.

Clawson (1999) concentra il suo studio su donne e uomini che suonano strumenti musicali all'interno di band, attività musicale da cui le donne sono state perlopiù escluse, contrariamente al canto. L'autrice parte dal fatto che in quegli anni stava emergendo il ruolo di donne bassiste all'interno delle band. La sua ricerca dimostra che i musicisti delle band prese in esame considerano il basso come lo strumento più facile da suonare (p. 199) e la chitarra lo strumento suonato da chi ha il potere (in tutte le band della ricerca la chitarra è suonata da uomini). Il secondo risultato mostra che le donne intervistate non si percepiscono come partecipi di relazioni di deferenza, anche se la posizione delle donne come bassiste è il risultato della capacità degli uomini di monopolizzare le posizioni più pregiate.

La relativa impercettibilità delle donne nella musica, anche se spesso fungono da immagine d'archivio della cantante (Buscatto, 2007) e la presunta mascolinità intrinseca di varie pratiche musicali - in particolare

quelle di creare o comporre musica (Citron, 1993) - è stata sempre più documentata.

McFadden (2017), analizzando le rappresentazioni delle donne nella musica alternativa, mette in evidenza l'esistenza di un "club per ragazzi" che rende difficile per le donne l'accesso alle informazioni e alle reti.

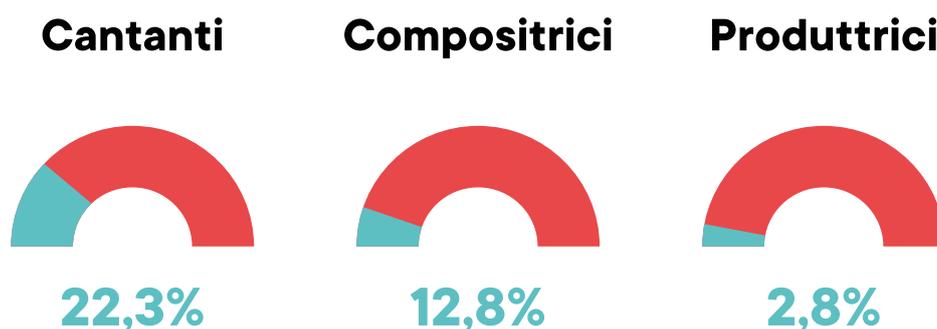
Il genere emerge come un fattore che tende ad amplificare lo svantaggio delle donne (Benasso e Magaraggia, 2019), come dimostrato nel capitolo precedente, ragionando sull'influenza del genere nei percorsi di inserimento nel mercato del lavoro (Giancola e Salmieri, 2016).

Lo stesso divario emerge quando il lavoro è all'interno dell'industria musicale: la parità tra uomini e donne all'interno dell'industria della musica è (ancora) un miraggio.

La ricerca 'Inclusion in the Recording Studio?' finanziata da Spotify e condotta da un gruppo di ricercatori dell'Università di Annenberg su genere ed ethnicity di artisti, produttori e compositori di 1.100 canzoni pop dal 2012 al 2022, mette in luce due risultati che ci interessa riportare in questa sede.

Le donne nel mercato musicale sono poche rispetto agli uomini e sono ancora meno se si considera il processo di creazione e produzione delle canzoni.

**Figura 1: Partecipazione femminile al mercato della musica pop al 2020.**



Fonte: Smith et al. (2023)

La situazione è analoga se si considera il panorama italiano.

Nella classifica delle canzoni top 20 in Italia, nel 2023

sono presenti solo 6 artiste, tra cui 4 come interpreti principali (Madame, Angelina Mango, Miley Cyrus, Annalisa - presente 2 volte con due canzoni diverse e una come co-interprete), Mina come co-interprete,

Anna come voce del featuring.

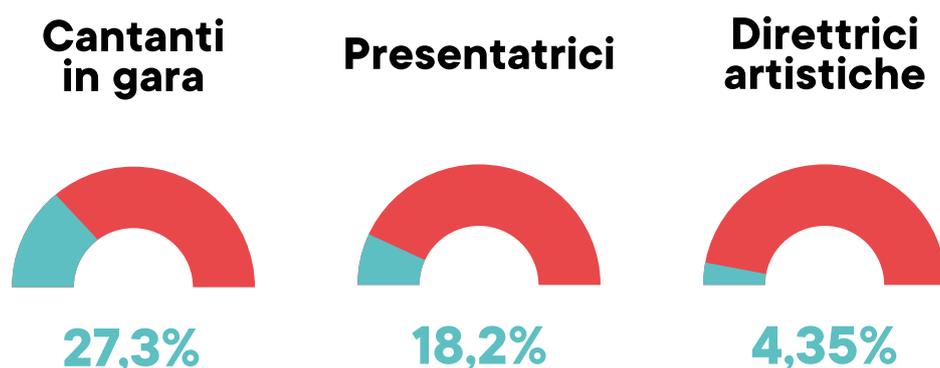
Ancora, una ricerca condotta da Nuovo Imaie su un campione di 389.219 canzoni italiane, ha messo in evidenza che le donne sono le principali interpreti dei brani solo nell'8,3% dei casi considerati.

Se si prende in considerazione il Festival di Sanremo, la kermesse musicale più importante d'Italia, nelle sue 74 edizioni dal 1950 al 2024 la presenza femminile non solo è inferiore rispetto a quella maschile, ma è quasi nulla se si considerano le donne che, nelle diverse edizioni del festival, hanno avuto ruoli di maggiore potere decisionale o visibilità. Se consideriamo le donne in gara, dal 1950 al 2024 hanno partecipato 974 donne contro 2590 uomini, ovvero il 27,3% contro 62,4%. Nelle 74 edizioni le donne ad aver condotto il festival sono state 6 (9 conduttrici se si calcolano anche le edizioni con conduzione multipla), mentre gli uomini a svolgere

il ruolo di conduttori sono stati 27 (29 conduttori se si calcolano anche le edizioni con conduzione multipla), in percentuale 18,2% vs 81,8%. Ma se invece calcoliamo anno per anno e consideriamo come singolo addendo anche i presentatori che hanno condotto più edizioni del festival, il divario si allarga ancora di più: 9 conduttrici e 69 conduttori, quindi 11,5% vs 88,5%. Se si considera, infine, la direzione artistica del programma ci sono 23 direttori artistici (2 in codirezione tra loro e Carla Vistarini), mentre c'è una sola donna, appunto Carla Vistarini in co-direzione a 2 direttori\*, con una percentuale quindi del 4,35% contro il 95,65%

\* Tutti i dati relativi al Festival di Sanremo sono stati elaborati prendendo la lista dei partecipanti (considerando, nel caso di band, tutti i membri), la lista dei conduttori e la lista dei membri della direzione artistica edizione per edizione. [https://it.wikipedia.org/wiki/Festival\\_di\\_Sanremo](https://it.wikipedia.org/wiki/Festival_di_Sanremo)

**Figura 2: Partecipazione femminile al Festival di Sanremo dal 1950 al 2024.**



Fonte: [www.rai.it](http://www.rai.it), elaborazione dell'autrice

Un'altra ricerca condotta da Micalizzi (2021) all'interno del panorama musicale italiano descrive una realtà in cui le donne sono numericamente meno rispetto agli uomini, ma anche meno famose e meno visibili. La ricerca coinvolge donne e uomini che lavorano nel settore e dimostra che spesso le competenze di molte lavoratrici della musica non sono riconosciute. Queste vengono sempre considerate performer anche quando il loro lavoro riguarda la composizione e/o la produzione dei brani. C'è infatti la tendenza generalizzata a credere che le donne non siano capaci di fare lavori creativi, o tecnici.

Non solo il soffitto è di cristallo, nel settore della

musica sembrano esserlo anche le porte. Chi riesce a superare la soglia e accedere a questo ambiente dovrà poi dimostrare molto più rispetto ai colleghi di genere maschile. Micalizzi (2021) parla di una costante e continua messa alla prova del nove che sembra riservata al genere femminile.

Per riprendere la domanda posta nel capitolo precedente: quello della musica è un lavoro "da uomini"?

La risposta è no. Nonostante questo, quello della musica sembra connotarsi, soprattutto in Italia, come un lavoro "per uomini".

**DOMANDE E STRUMENTI DI RICERCA:  
UN QUESTIONARIO SULLA VIOLENZA  
E LE MOLESTIE NEI CONFRONTI DELLE  
LAVORATRICI DELLA MUSICA**

**3**

Secondo il decreto legislativo 198/2006 sono **molestie sul lavoro** tutti quei comportamenti indesiderati a sfondo sessuale o connessi all'appartenenza di genere, il cui scopo o effetto è quello di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore, andando così a creare un clima intimidatorio, degradante, ostile, umiliante e offensivo.

Sono diversi i tipi di molestia. La molestia è **fisica** quando si verifica sul corpo del lavoratore o della lavoratrice; **verbale**, quando l'umiliazione o il commento offensivo è attraverso la parola; **informatica**, quando a essere molesti sono messaggi, e-mail, commenti sui social network.

La molestia assume una connotazione sessuale quando questi comportamenti si traducono in apprezzamenti indesiderati, affermazioni inappropriate con riferimento alla sessualità della persona, allusioni sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o a causa della sua sessualità, gesti a sfondo sessuale, domande invadenti sulle relazioni personali, invio di immagini inappropriate senza consenso, intimidazioni, minacce o ricatti subiti per aver rifiutato comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Per fare qualche esempio: barzellette a sfondo sessuale, battute su caratteristiche legate al genere o all'orientamento sessuale, presentazione o affissione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro, avances abbinate alla promessa di vantaggi. Queste sono tutte molestie sessuali. Diventano violenza sessuale quando la condotta assume una connotazione corporea.

L'Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul lavoro definisce **violenza sul luogo di lavoro** quell'insieme di episodi nei quali i lavoratori sono abusati, minacciati e assaliti in circostanze correlate al loro lavoro e che provocano un cambiamento alla loro sicurezza, al loro benessere e alla loro salute fisica e psichica.

La violenza assume differenti connotati: può essere non solamente **sessuale** o **fisica**, ma anche **psicologica** ed **economica**. Si può presentare come singolo episodio o avere carattere frequente e sistematico. Diverse possono essere anche le conseguenze che

comportano, così come la loro durata.

Questo tipo di comportamento può avere origine endogena ed essere quindi prodotto da persone interne all'azienda, con una posizione lavorativa superiore o di pari grado, oppure possono essere messi in atto da soggetti esterni all'organizzazione.

Appare chiara la difficoltà di stabilire cosa è violenza quando non è un abuso di tipo fisico o, ancora di più, cosa è molestia: quando sentirsi molestate o molestati? Risulta ancora più difficile stabilire una molestia di lavoro in un contesto lavorativo come quello dell'industria musicale, in cui formale e informale si intrecciano continuamente e diviene difficile persino stabilire cos'è lavoro e cosa non lo è.

Scopo del questionario promosso da Equaly in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne è quello di cercare di fare emergere un fenomeno ancora sommerso, quello della violenza e delle molestie nei confronti delle lavoratrici della musica.

Per raggiungere l'obiettivo è stato somministrato un questionario online totalmente anonimo attraverso i canali della rete Equaly (newsletter, pagina web, canali social) la cui compilazione è stata possibile a partire dal 25 novembre 2021.

Il questionario destinato alle lavoratrici della musica è così suddiviso: una prima parte raccoglie i dati socio-anagrafici delle rispondenti, una seconda parte i dati relativi alle caratteristiche dell'attività lavorativa svolta all'interno dell'industria musicale, una terza parte indaga la percezione relativa all'avere o non avere subito molestie o comportamenti considerati violenti sul luogo di lavoro. In base alle definizioni di molestia e violenza sopra riportate, il questionario propone una serie di comportamenti e chiede alle rispondenti se nel luogo di lavoro si siano mai trovate in una delle situazioni descritte. L'ultima parte del questionario dà la possibilità alle partecipanti di rispondere alle due domande aperte e facoltative qui riportate:

*Puoi riportare una o più frasi che ti sono state rivolte nell'ambiente lavorativo, che hai percepito come offensive, discriminatorie o violente nei tuoi confronti?*

*Puoi raccontare uno o più episodi in cui ti sei sentita molestata o hai subito violenza mentre stavi svolgendo il tuo lavoro?*

Quello del questionario online è uno strumento con dei limiti metodologici: consente di andare meno in profondità rispetto a strumenti di tipo qualitativo e, a differenza di survey di tipo cartaceo, non si ha il controllo sulle persone che partecipano all'indagine, non potendo stabilire in questo caso se a rispondere siano persone che hanno tutti i requisiti per partecipare

alla ricerca.

Da novembre 2021 a ottobre 2023 sono stati raccolti 153 questionari. Il numero non è di certo sufficiente da risultare rappresentativo dell'intera realtà studiata, ma è assolutamente utile se considerato come un primo tentativo esplorativo per cercare di definire cosa è una molestia e una violenza di genere quando il lavoro è quello nell'industria musicale e, ancora, per iniziare un discorso su questi temi. Il prossimo capitolo illustrerà le caratteristiche delle lavoratrici della musica che hanno preso parte all'indagine.

**CHI SONO E COSA FANNO LE  
LAVORATRICI DELLA MUSICA?  
IL CAMPIONE DELLA RICERCA**

**4**

L'indagine promossa da Equaly sulle molestie e la violenza nei confronti delle lavoratrici della musica ha permesso la raccolta di **153 questionari online**.

Questo capitolo descrive chi sono e cosa fanno le lavoratrici della musica che hanno preso parte alla ricerca.

Il 48,7% delle partecipanti ha tra i 25 e i 34 anni, il 37,01% tra i 35 e i 44. Ha tra i 18 e i 24 anni il 6,5% del campione. Il 7,1% delle rispondenti ha più di 45 anni.

Solo il 14,9% di chi ha risposto possiede un diploma come unico titolo di studio. Il 31,7% delle rispondenti ha una laurea triennale, il 27,9% una laurea magistrale e il 21,4% un titolo superiore alla laurea magistrale: si tratta dunque di un campione **altamente qualificato**.

Oltre ad essere altamente qualificate, le lavoratrici del settore sembrano essere **altamente precarie**. Il 4% delle rispondenti lavora in nero, dichiarando di non avere alcun contratto in ambito musicale. Queste sono tutte artiste. Il resto delle rispondenti lavora in regola, ma con contratti di lavoro **precari e incerti**: il 35,9% delle rispondenti ha una partita IVA, il 27,4% lavora con contratti di prestazione occasionale, il 6,5% con contratti a tempo determinato.

Il 25,5% delle rispondenti si trova costretta a svolgere un secondo lavoro, che per l'87,3% di queste non riguarda l'ambito musicale. Per quanto riguarda il tipo di lavoro, le risposte sono in linea con la letteratura già citata in tema di femminilizzazione del lavoro: **le lavoratrici che riescono a inserirsi nel settore lo fanno andando a**

**occupare quegli spazi che è lecito siano occupati da una donna.**

Il nostro campione è infatti composto al 30,7% da artiste e al 35,2% da lavoratrici che si occupano di ufficio stampa, social media e organizzazione eventi. Lavori, quindi, considerati "da donna" all'interno dell'industria. Il 74,5% delle lavoratrici dichiara infatti di fare un lavoro d'ufficio. A confermare questo risultato è il fatto che le lavoratrici che svolgono mansioni di tipo tecnico sono solamente 6: il 5,7% delle partecipanti.

Un altro dato risulta interessante e va a confermare l'esistenza, anche nell'industria musicale, del famoso **tetto di cristallo**: solamente il 3,8% delle rispondenti lavora con persone subordinate. Il 38,5% lavora con persone che occupano una posizione lavorativa superiore, il 57,7% con persone di pari livello lavorativo.

A confermare che all'interno dell'industria musicale anche la porta sembra essere di cristallo è il fatto che sono solo 10 le donne che lavorano principalmente con altre donne. Nel 56,9% dei casi le lavoratrici della musica lavorano principalmente con uomini che nel 41,2% dei casi sono in una posizione di superiorità lavorativa: solamente in 4 casi su 88 la lavoratrice che lavora prevalentemente con uomini si trova in una posizione di superiorità lavorativa rispetto a questi.

Il capitolo che segue analizza i risultati del questionario in tema di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

**LAVORATRICI DELLA MUSICA:  
VIOLENZA E MOLESTIE NEL  
LUOGO DI LAVORO**

**50**

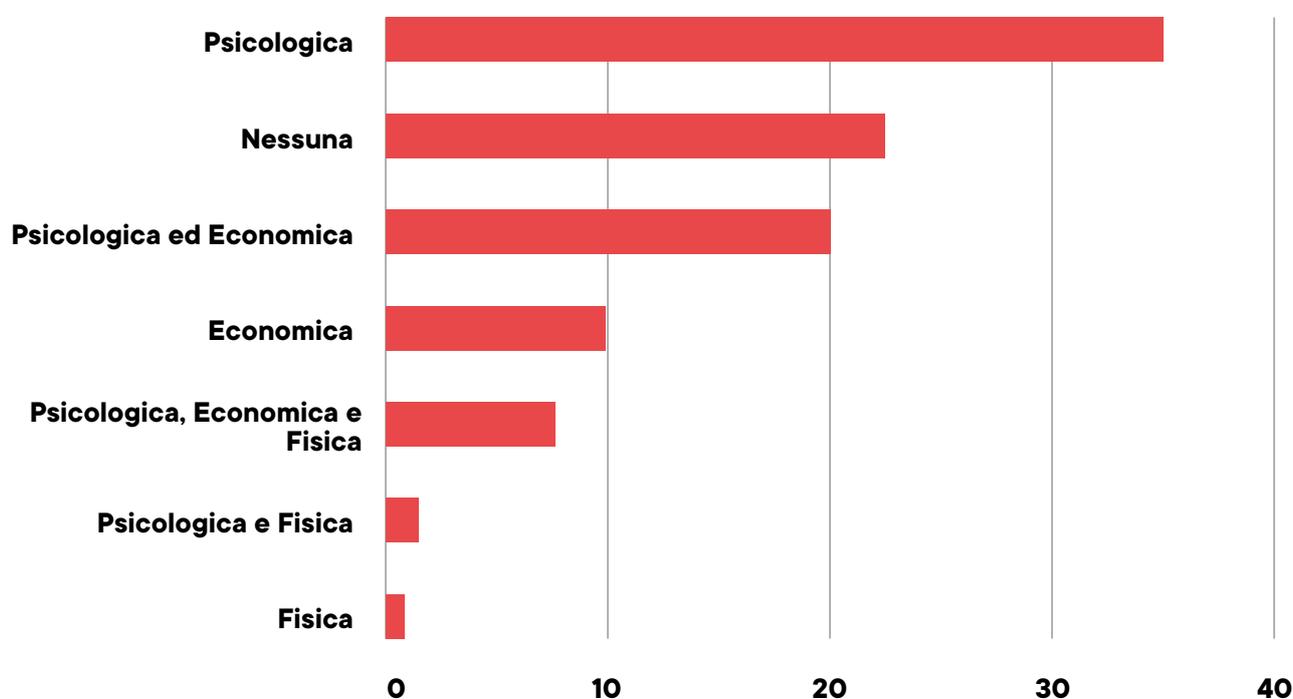
In questo capitolo ci si sofferma sulla parte del questionario relativa alla violenza e alle molestie nel luogo di lavoro.

Se ci si sofferma sulla **percezione del fenomeno**, solamente il 17% del campione sostiene di non aver mai subito alcun tipo di **discriminazione** nel luogo di lavoro. L'83% delle rispondenti, al contrario, dichiara di essersi sentita discriminata almeno una volta. In particolare, il 73,9% delle partecipanti afferma di aver

subito discriminazioni sulla base del genere. Il 9,1% del nostro campione, invece, dichiara di essersi sentito discriminato per altri motivi. In particolare sembrano essere motivi di discriminazione la **provenienza geografica**, la **giovane età** e il proprio **orientamento sessuale**.

È solo il 22,9% del campione a non avere mai subito comportamenti **violenti** durante il proprio lavoro.

**Figura 3: Tipi di violenza che le rispondenti dichiarano di aver subito sul lavoro, valori percentuali.**



Le restanti lavoratrici della musica hanno tutte subito una o più forme di violenza: il 35,3% di tipo psicologico, il 9,8% di tipo economico e l'1,4% di tipo fisico. A queste si aggiunge un 21,6% di lavoratrici che dichiara di aver subito più di un tipo di violenza.

Quella psicologica risulta il tipo di violenza maggiormente utilizzata in campo lavorativo nei confronti delle lavoratrici della musica.

Il prossimo capitolo, che prende in esame le risposte alle domande aperte a conclusione del questionario, si soffermerà meglio sui tipi di violenza e sul contenuto di

questi comportamenti.

Il questionario chiede, a chi dichiara di aver subito uno o più tipi di violenza, da chi siano stati messi in atto questi comportamenti, se in prevalenza da uomini, in prevalenza da donne o se a metterli in atto sono stati uomini e donne nella stessa misura.

Solo nel 2,6% dei casi il comportamento violento è stato messo in atto prevalentemente da donne. Nella maggioranza dei casi (71,3%) a mettere in atto un comportamento violento è stato un uomo. Il 26,1% delle rispondenti dichiara di aver subito questi

comportamenti da parte di uomini e da parte di donne, senza particolari differenze.

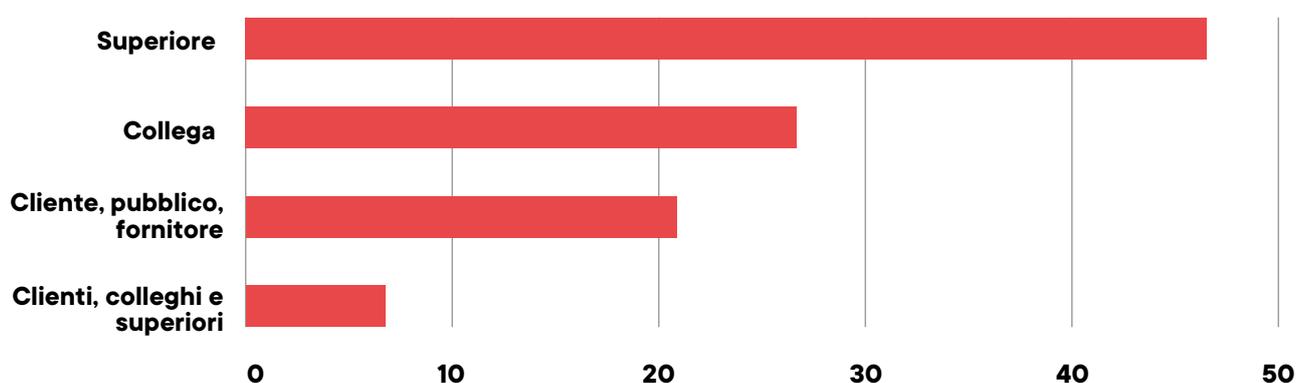
In tutti i casi in cui le lavoratrici della musica dichiarano di aver subito violenza fisica, questa è stata messa in atto esclusivamente da uomini. Anche la violenza di tipo economico risulta messa in atto prevalentemente da uomini e solo in alcuni casi anche da donne. Quando sono le donne a mettere in atto comportamenti violenti, la violenza è quasi esclusivamente di tipo psicologico.

A chi sostiene di aver subito almeno un tipo di violenza durante il lavoro, abbiamo anche chiesto il ruolo che, nella relazione di lavoro, ricopre chi ha perpetrato la

violenza.

La gerarchia sembra legittimare un comportamento violento nella maggior parte dei casi: il 46,3% di chi dichiara di aver subito una violenza, sostiene che a metterla in atto sia stata una persona che ricopre una posizione lavorativa gerarchicamente superiore. Nel 26,3% dei casi, chi mette in atto la violenza ha la stessa posizione lavorativa delle rispondenti. Nel 21% dei casi il comportamento violento è messo in atto da clienti, pubblico, fornitori. Nel 6,4% dei casi, le rispondenti che dichiarano di aver subito un comportamento violento, non notano differenze di questo tipo.

**Figura 4: Ruolo nella relazione di lavoro di chi ha perpetrato la violenza, valori percentuali.**



Un risultato interessante che emerge dall'analisi delle 153 risposte è che nonostante il 16,9% del campione dichiara di non avere mai subito discriminazioni durante lo svolgimento della propria attività lavorativa e il 22,9% di non avere mai subito comportamenti violenti, solo il 2% del campione dichiara di non aver mai subito nessuno dei comportamenti discriminatori e violenti elencati nell'ultima parte del questionario.

In particolare, si chiede alle rispondenti se, durante lo svolgimento del proprio lavoro, sia mai successa una o più delle seguenti situazioni:

- Non essere chiamata con il proprio titolo professionale
- Sentirsi chiedere "hai le mestruazioni"
- Non ricevere gli stessi scatti di carriera che sono spettati a un collega uomo con le stesse competenze

- Ricevere domande sui propri progetti di vita relativi a famiglia e/o maternità
- Sentire sminuita la propria professionalità/ autorevolezza
- Ricevere frasi equivoche e/o a doppio senso
- Ricevere apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità
- Ricevere richieste e/o proposte di prestazioni sessuali
- Ricevere battute e/o gesti volgari
- Subire contatti fisici non consensuali
- Ricevere telefonate/messaggi non considerati opportuni
- Essere pedinata
- Subire atti di libidine e/o violenza sessuale

Dal questionario emerge che ad aver subito meno di 4 dei 13 comportamenti elencati sono solamente l'8,6% delle partecipanti.

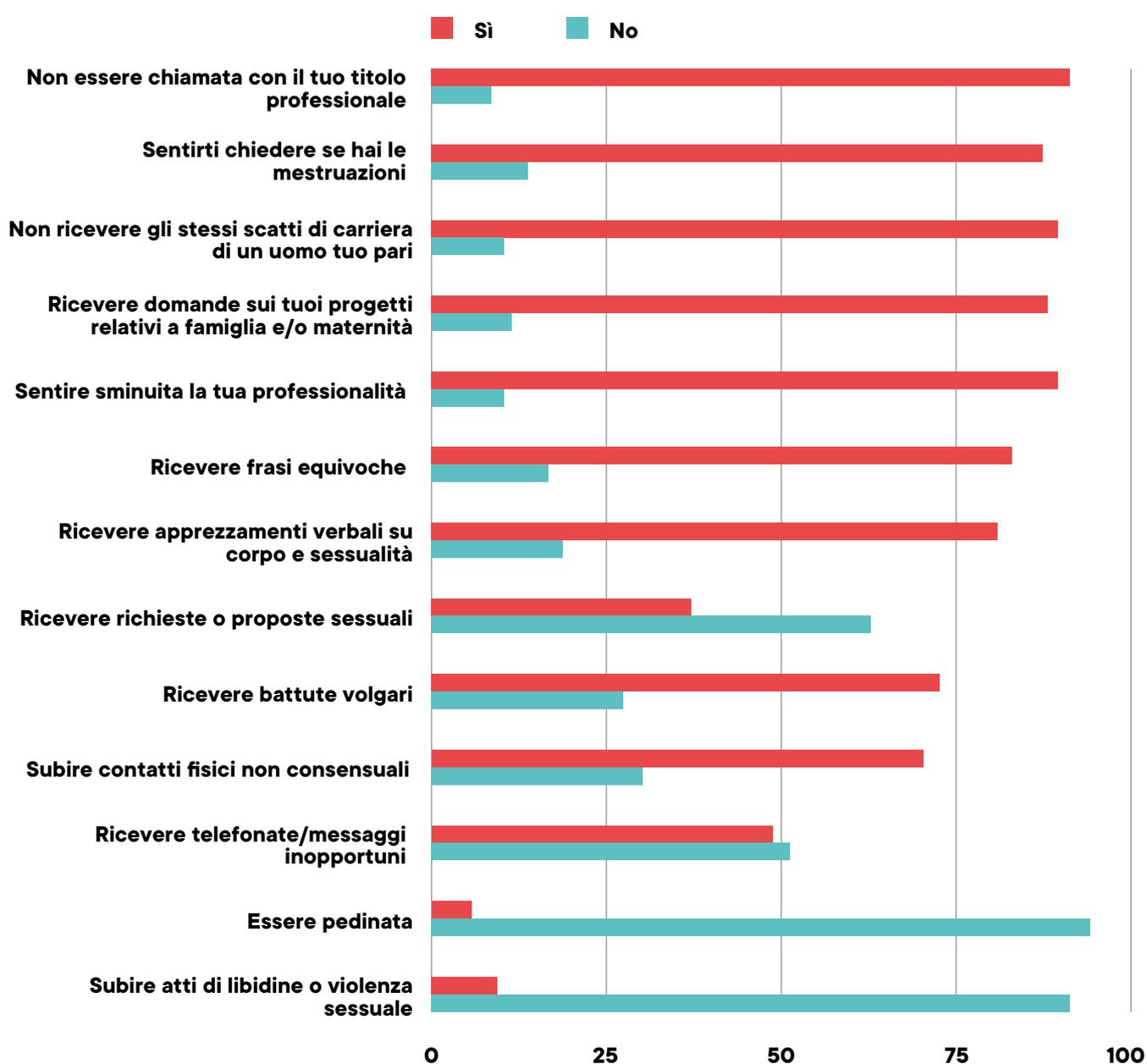
**L'87,5% delle lavoratrici della musica che hanno partecipato alla ricerca si sono trovate in almeno 5 delle situazioni appena riportate.**

Questo risultato, oltre a farci interrogare in merito alla diffusione del fenomeno, rende anche evidente la necessità di cominciare ad etichettare come molesti o violenti comportamenti che sembrano essere non solo diffusi, ma anche accettati. Non definire discriminante, ad esempio, il fatto di ricevere domande sui propri progetti di vita o maternità o ancora, di non ricevere

gli stessi scatti di carriera che spettano ad un collega uomo con le stesse competenze, fa capire quanto sia difficile stabilire confini ed utilizzare le giuste parole per riconoscere fenomeni discriminanti, molesti o violenti.

Il grafico che segue riporta i valori percentuali delle risposte all'ultima parte del questionario.

**Figura 5: Risposte alla domanda del questionario "Ti è mai capitato di subire i comportamenti a seguito riportati?", valori percentuali**



Che cos'è una molestia? Che cosa è un comportamento violento? Cosa significa essere discriminate o discriminati sulla base del genere?

Questi sono i concetti dai quali partire per gettare le basi di un nuovo dialogo comune, con parole che abbiano lo stesso significato, attraverso un processo di consapevolezza e ri-definizione collettiva.

Il prossimo capitolo, scritto insieme ad Alessandra Micalizzi, cerca di arrivare al contenuto di queste etichette, analizzando le narrative delle 153 lavoratrici della musica che hanno preso parte alla ricerca.

Nelle prossime pagine ragioniamo sulle forme e i contenuti della violenza, compresa quella del dire.

**LA VIOLENZA DEL DIRE**  
**SCRITTO CON ALESSANDRA MICALIZZI**

**6**

In questo capitolo, scritto insieme ad Alessandra Micalizzi\*, riassumiamo i risultati emersi dall'analisi secondaria delle narrative raccolte grazie alla parte facoltativa del questionario promosso da Equaly sulla violenza e le molestie nei confronti delle lavoratrici della musica.

I primi risultati di questa analisi sono stati presentati durante il VII convegno GENDERCOM, International Conference of Gender and Communication.

Il contenuto delle narrative raccolte è stato analizzato attraverso un software QDA per importare e codificare dati testuali, creando legami all'interno di dati non numerici e non strutturati, grazie all'individuazione di temi ricorrenti all'interno delle narrazioni (Bryman, 2016). Le etichette (Welsh, 2002) sono state formulate sulla base della letteratura.

Abbiamo classificato le narrative sulla base dei seguenti criteri analitici:

### 1. L'OGGETTO O OBIETTIVO PRINCIPALE DELLA NARRATIVA.

Abbiamo individuato tre categorie: le competenze personali, le capacità professionali e le caratteristiche fisiche.

### 2. LO SCOPO DELLA NARRATIVA.

Abbiamo distinto i frammenti che sottolineano come essere inclusi nell'industria musicale; narrazioni che si focalizzano sulle ragioni di esclusione; infine, narrazioni che descrivono semplicemente il "modo" in cui relazionarsi con il partner professionale (maschile) in termini di inclusione e di esclusione.

### 3. LO SGUARDO MASCHILE.

Questa etichetta fa riferimento al tono di voce che emerge dalle narrative che potrebbe essere positivo,

quando lo sguardo maschile sottolinea una qualità, o negativo, quando va a criticare o sminuire un aspetto personale, fisico o professionale.

Un primo esito interessante riguarda il fatto che l'essere donna è considerata un limite dalla maggior parte delle narrative: costituisce una barriera all'accesso all'industria musicale. Allo stesso modo, il genere femminile rappresenta un motivo per essere escluso dalla situazione in 64 narrative. Un altro risultato che emerge è che il tono delle frasi riportate non è quasi mai neutro, come se il fatto stesso di appartenere al genere femminile possa bastare per portare con sé un giudizio di valore.

Inoltre, in 66 narrative su 118 si fa esplicito riferimento alla questione del corpo: le caratteristiche fisiche sono l'unico focus di 45 narrative, in 18 pur non essendo l'unico focus, è comunque presente.

Quando le narrazioni ruotano attorno al corpo, questo è associato all'inclusione nel settore in 27 casi.

*"Lavora con te solo perchè vuole scoparti"*

*"Se vuoi che ti ascolti, devi fargliela annusare."*

Al contrario, 33 narrative che mettono al centro il corpo della lavoratrice sono associate all'esclusione dal settore, spesso perché viene criticato il non concederlo, quasi come a non rispettare una regola non scritta.

*"Devi rendere la nostra amicizia più frizzante se vuoi che io faccia qualcosa per te"*

Un altro elemento sul quale si focalizzano 35 delle 118 narrative è quello delle competenze tecniche.

---

\* Alessandra Micalizzi è psicologa, sociologa e attualmente docente Presso il SAE Institute di Milano e prof.ssa Associata in Sociologia dei processi culturali e comunicativi presso la facoltà di scienze umanistiche, della formazione e dello sport dell'Università Digitale Pegaso. Dopo aver conseguito il dottorato in Comunicazione e Nuove Tecnologie presso la IULM, ha collaborato con la stessa università come assegnista di ricerca per 4 anni. Successivamente ha insegnato negli anni come docente a contratto allo IED Comunicazione, IED Design, IUSVe e IUSTo, per le cattedre di comunicazione e studi culturali. È parte del comitato scientifico di SAE e coordina il centro di ricerca in Digital Humanities di Pegaso. È nel board di diverse riviste scientifiche di settore e di alcuni master prestigiosi come il NaaD dell'Università degli studi di Venezia. I suoi interessi di ricerca gravitano intorno a due macro aree: gli studi di genere applicati all'industria culturale e le pratiche di appropriazione delle nuove tecnologie - più recentemente dell'AI - nella quotidianità e nelle produzioni creative. Tra le sue pubblicazioni sui temi di genere si cita: *Women in Creative Music*, edito da Franco Angeli (2021) e l'opera collettanea in creative commons *POCHE. La questione di genere nell'industria culturale italiana* (2023).

Significativo il fatto che il 74% delle narrative che parlano delle competenze tecniche delle lavoratrici del settore abbiano un'accezione negativa.

“Preferirei parlare con [nome di un uomo] delle questioni tecniche”

“Tutta l'attrezzatura è tua? Ma sai montarla da sola?”

Come se l'appartenenza al genere femminile precluda l'acquisizione di competenze di tipo tecnico.

Le narrative che si concentrano sulle competenze personali delle lavoratrici del settore (22) hanno un'accezione positiva solamente in 3 casi, mentre l'accezione è negativa in 19.

Questo significa che nonostante la tendenza generale vada ad alimentare l'esistenza di stereotipi di genere e segmentazione all'interno del settore lavorativo - per cui la maggior parte delle donne che lavorano in settori atipici, come abbiamo visto, svolgerà lavori simili - il fatto che si creino lavori considerati “da donna” all'interno di un settore ci fa pensare che le caratteristiche personali delle lavoratrici possano essere viste positivamente, ritenendole adatte a certi tipi di lavori. Nonostante questo, caratteristiche personali associate al genere femminile costituiscono comunque motivo di esclusione dal settore.

“Il tuo umore è instabile e questo si riflette nel tuo lavoro”

A dimostrazione di quanto sostenuto precedentemente in merito a una certa tendenza generalizzata ad assumere comportamenti o atteggiamenti di violazione dell'identità personale o professionale delle donne, diverse intervistate non hanno fatto riferimento a un episodio specifico, ma ad un modus operandi, a un'attitudine ricorsiva in numerose circostanze. In questi casi sembra prevalere lo sviluppo di strategie di gestione o di evitamento.

“Mi sono trovata spesso, dopo aver suonato, a dover fronteggiare gente un po' viscida che cercava di approcciarsi a me”

Entrando maggiormente nello specifico dell'analisi

qualitativa, abbiamo individuato almeno tre differenti categorie di violenza agite prevalentemente attraverso la parola: come anticipazione di un'intenzione o come espressione di una valutazione per un comportamento/atteggiamento assunto dalle donne in una situazione professionale (ci teniamo a precisarlo).

Abbiamo in questo modo distinto la violenza economica, quella psicologica e quella fisica.

La violenza economica si traduce in assenza di pari opportunità innanzitutto e costituisce una barriera all'ingresso per molte donne:

“Ma quindi per il cachet ci possiamo venire incontro? Magari con un'uscita”

La violenza psicologica è la forma più pervasiva, presente nelle sue forme più esplicite, ma anche in modo più sottile celata dietro affermazioni apparentemente positive, che valorizzano altre “vocazioni” della donna e che ne motiverebbero un suo allontanamento/esclusione dal business della musica.

“Zero neuroni per zero neuroni almeno ne prendevo una strafiga”

“Ci sei solo tu alla riunione? Non può venire anche il tuo collega che di sicuro sulla parte tecnica è più ferrato?”

La violenza psicologica preme soprattutto sulla delegittimazione della donna rispetto alle sue qualità, competenze, conoscenze, siano esse professionali o personali.

Queste frasi sono finalizzate a marcare una disparità sul piano cognitivo, emotivo, performativo tale da costruire - in modo più o meno consapevole - una giustificazione dell'assenza delle donne nella musica.

“Sei instabile e questo si riflette sul lavoro”

Disallestimento palco: “attenzione che ti rovini le unghie facendo così”, con tanto di risatine

La violenza psicologica può riguardare sia uno svilimento delle caratteristiche personali che di quelle professionali, come si evince dagli esempi poco sopra

riportati.

In entrambi i casi, si possono scorgere meccanismi di razionalizzazione volti a dare un'apparente solidità oggettiva alle proprie affermazioni, facendo ricadere la responsabilità sempre sulle donne.

Infine, come anticipato, la più rappresentata numericamente è la violenza fisica vera e propria, anche quella che non viene direttamente agita, ma che rimane impressa sulla pelle attraverso le parole.

*“Pensavo ti facesse piacere essere abbracciata e toccata da me, dovrebbero lavorare più uomini in questo posto, che palle il genere femminile”*

*Una sera durante un concerto uno degli organizzatori è salito sul palco per ballarmi vicino e ha cercato di tirarmi su la gonna mentre stavo cantando.*

In tutti questi esempi il corpo è l'unico mediatore della relazione professionale e comunicativa, divenendo oggetto di attenzioni non richieste. È chiara la presenza ancora diffusa nell'ambito dell'industria musicale di meccanismi di oggettivazione che continuano ad interferire con le rappresentazioni sociali della donna nella musica: artista, manager o tecnica che sia. Il fenomeno è così diffuso che l'avance – fisica o verbale – sembra avere perso la sua gravità, divenendo quasi un peccato veniale.

Risulta necessaria una svolta linguistica e narrativa, capace di dare forza alle storie e ai racconti di chi ha detto no e lo ha agito, definendo “molestia” questi comportamenti e lavorando per una loro profonda delegittimazione.

Per questo motivo, il prossimo capitolo raccoglie tutte le 186 narrative delle 153 lavoratrici che hanno preso parte alla ricerca promossa da Equaly.

## TI È MAI CAPITATO?

Questo capitolo riporta le narrative raccolte grazie ai 153 questionari online a cui le lavoratrici del settore hanno risposto, per restituire una svolta linguistica e narrativa al fenomeno. Si intende in questo modo dare forza alle storie e ai racconti di chi ha contribuito a dare un nome a questi comportamenti.

***Sai, potresti raggiungere i tuoi obiettivi ma dovresti dimostrarmi più interesse. Non funziona così.***

***Devi rendere la nostra amicizia più frizzante se vuoi che faccia qualcosa per te.***

***Le donne non hanno fantasia artistica, si limitano solo ad emulare quello che è già stato creato dai musicisti uomini.***

***Vuoi andare via?? (risata) tu dovresti essere più grata, quale sarebbe la tua alternativa? Andare a lavorare in un supermercato??***

***Sei troppo sensibile.  
Vabbè uno non può neanche fare una battuta.***

***Sei esagerata.***

***Fai come ti dico io.***

***Mi fai vedere i tuoi piedi? Indossi i calzini?***

***Zero neuroni per zero neuroni almeno ne prendevo una strafiga.***

***Ci sei solo tu alla riunione? Non può venire anche il tuo collega che di sicuro sulla parte tecnica è più ferrato?***

***Molto belle le demo, le hai fatte tutte da sola?***

***Kate Bush ispira questo pezzo "Certo certo, e poi c'è anche Tori Amos, Bjork, quante ce ne sono!"***

***Ti ascoltano solo perché sei una bella ragazza.***

***Mi è stata chiesta l'età e quando ho risposto 21 anni mi è stato fatto intendere che essere così giovane ha sminuito l'importanza del progetto e quindi dell'investimento stesso su di esso.***

***Mi sono trovata spesso, dopo aver suonato, a dover fronteggiare gente un po' viscida che cercava di avvicinarsi a me.***

***Finalmente una dj donna, giovane e bella!***

***Ma è tutta tua la strumentazione? Ma la monti da sola?***

***Un produttore che era venuto a sentire il trio femminile di cui faccio parte e con il quale c'era possibilità di collaborare, ha detto che musicalmente era interessante, ma che dovevamo assolutamente sistemare il nostro vestiario. A sua detta eravamo conciate come cameriere di periferia, e dovevamo mettere addosso qualcosa che -cito- facesse fare pensieri extra al pubblico.***

***Un organizzatore di un concerto nel quale ho suonato, appena arrivata sul posto per fare il check, ci ha spiegato dove erano i camerini e ha aggiunto che se volevo cambiarmi lì davanti a lui (e agli altri dello staff) era più contento.***

**“Sei in ritardo (per il lavoro), stavo aspettando i pezzi per lunedì, è mercoledì. Ne avrei bisogno. È successo qualcosa?”  
“Scusami, so che sono assente in questo momento. Ho molto da fare. Credimi, non ti sto ignorando.” (!?)**

**Vabbè ma tu sei una donna, che ne capisci di queste cose.**

**Scusa, visto che tu sei della reception, mi puoi chiamare un tuo collega fonico che ho un problema con lo studio?**

**Un dirigente che mi presenta ad un cliente, dopo aver presentato un collega uomo con nome, cognome e titolo professionale dice: ‘Lei è ‘nome senza cognome’, più fighe di così non ne abbiamo’.**

**Una collega che mi racconta i retroscena della mia assunzione mi dice “io gliel’avevo detto (al capo) che non si assume una ragazza di 28 anni appena sposata perché poi rimane subito incinta, ma lui non mi ha voluto dare retta”.**

**Mi viene offerta una posizione in un’azienda, mi accorgo che lo stipendio è più basso di quello che viene generalmente offerto per quella posizione. Lo faccio notare e mi viene risposto “beh ma tu essendo giovane e donna dovresti saperlo, c’è il gender pay gap!”.**

**Episodio di mansplaining (dichiarato). Durante un workshop tenuto da me e da alcuni colleghi uomini rispondo alla domanda di una ragazza sul tema della sostenibilità economica. Un**

***mio superiore, molto più esperto di me in materia, ride e dice (davanti alle trenta e più persone partecipanti): “Questa è la ragione per cui mi diverto a lavorare con gli artisti!”. Poi procede spiegando perché la mia idea era ingenua, naïf e sbagliata, salvo alla fine fornire la medesima risposta alla ragazza. Quando ho fatto notare la cosa ha riso di nuovo e ha risposto: ‘E lasciami fare un po’ di mansplaining!’. A quel punto ho riso anch’io per evitare il classico “E fattela una risata!”. La cosa interessante dell’episodio è che parliamo di un uomo consapevole della questione al punto da utilizzare il termine specifico per indicare il proprio atteggiamento paternalista. Uno “dei buoni”, uno “dei nostri”, che però appena abbassa la guardia infantilizza una collega donna (molto più giovane, ma comunque adulta e competente) e la mette in ridicolo pubblicamente.***

***Preferirei parlare con NOME DI UN MASCHIO per questioni tecniche.***

***Comunque tu funzioni, perché non sei troppo bella e nemmeno troppo brutta, fai simpatia, puoi piacere anche alle altre donne; Per voi cantanti donne è più importante cantare bene che per un cantante uomo.***

***A volte mi sembri scema.***

***Che bel culo.***

***Le donne in ambito musicale non dovrebbero esserci, fanno solo danni.***

***Non riuscirai mai a fare il fonico. Le donne sono più debolucce dei maschi.***

***Sei instabile (donna ansiosa quindi) e questo si riflette sul lavoro.***

***Lei ha il “problema” dei figli.***

***Questo progetto lo affidiamo a lui che ha più tempo da dedicarci.***

***Ti accompagna lei a quell’evento promozionale, sei contento?  
È anche figa.***

***Chissà con chi hai scopato per occupare questo posto.***

***Quando spiegano solo a te come funzionano cose tecniche e non ai tuoi colleghi uomini che tanto già lo sanno.***

***Quando non si rivolgono mai a te per la gestione e consegna dei cachet.***

***Lavora con te solo perchè ti vuole scopare.***

***I cannot manage somebody I would like to fuck so much.***

***Sei più bella dal vivo che nel video.***

***Le cantanti son brave solo se han le tette.***

***Sei donna, quindi non sei allo stesso livello di un maschio che suona lo stesso strumento.***

***Senti se sei un po' nervosa ti offro da bere così ti rilassi!***

***Quella lasciala stare che ha in ciclo 365 giorni all'anno.***

***Ma quindi per il cachet ci possiamo venire incontro? Magari con un'uscita.***

***Mi è stato chiesto più volte di rendere conto dei miei affari sessuali e vicende private, anche davanti a terzi.***

***Una volta dovevo intervistare un artista, lui viene chiamato dal suo manager dicendo che lo stavo aspettando, lui arriva e dice "eccomi sono pronto, ti scopo?"***

***Sei nel tuo periodo***

***Pensavo ti facesse piacere essere abbracciata e toccata da me, dovrebbero lavorare più uomini in questo posto, che palle il genere femminile.***

***Tu sei niente senza di me.***

***Sei aggressiva sorridi di più.***

***Ma tu sei napoletana!***

***E tu chi sei? La groupie della band?***

***Troia.***

***Stai zitta.***

***Sei pazza.***

***Hai un atteggiamento sbagliato.***

***Mansplaining costante***

***Ti faccio una provocazione: “perché questa cosa X (es. lavori manuali, tipo di stoccaggio, comunque TOTALMENTE fuori dalle mie competenze manageriali e anche impossibili da gestire negli spazi domestici dove lavoro) non la fai tu?” E poi una valanga di tone policing e consigli paternalistici assolutamente non richiesti.***

***Il mio capo di allora una volta mi ha scritto in un messaggio che aveva sognato di fare sesso con me oppure faceva spesso commenti su come fossi vestita.***

***“Ciao bellezza”, durante un’attività lavorativa, seguendo il management di un rapper***

***Se vuoi che ti dia retta gliela devi fare annusare.***

***“Posso parlare con il capo?” - “Sono io la titolare” - “ah, allora non mi interessa più la collaborazione”***

***Più che le frasi in sé, il modo in cui vengono dette o la sensazione forte e pressante di essere trattata palesemente da incompetente su aspetti del mio lavoro considerati più maschili.***

***Non fare la maestrina con me.***

***Sai che nel settore musicale una donna può ambire solo a fare la segretaria? (Il presidente dell'azienda in cui sono stata assunta in sede di colloquio).***

***“Cosa vuoi capirne tu?/Non capisci un cazzo/Le tue esperienze non valgono nulla”. (Il mio responsabile, uomo, all'epoca aveva sui 65 anni).***

***Varie barzellette e battute a sfondo sessuale da parte del direttore generale di una società collecting mentre ero in stage.***

***“Portatelo a letto e vedi se lo convinci”, detto da un collega con cui collaboravo per consulenze discografiche.***

***Mi devi chiedere perdono, in ginocchio***

***Per essere una donna suoni molto bene la batteria.***

***Le donne hanno una conformazione neurologica diversa e non percepiscono i suoni gravi. Suoni bene per essere una donna.***

**ZOCCOLA**

**Molte volte ho avvertito apprezzamenti sul mio corpo in questo genere di situazione.**

**Di tutto, dal sentirmi chiedere se avevo marito e figli come prima domanda a un colloquio, a essere allontanata per aver avuto un rapporto personale con un uomo, a sentirmi sempre chiedere se sono la barista (quando sono la referente di produzione, ndr), a battute sulle mestruazioni come a battute sessuali, alludere al fatto che se mi sono guadagnata il posto è perché sono figa, o banalmente a sentirmi sempre dire che siccome faccio produzione vuol dire che sono un uomo.**

**In quel periodo ero in cerca di un'etichetta, una persona che potesse produrre i miei brani e distribuendo in giro le mie demo registrate in casa mi è capitato di conoscere promoter, titolari di etichette che sembravano molto interessati al mio progetto, e magari lo erano anche, ma in cambio dovevo "dimostrarmi interessata" anche io. In compenso, credo che adesso questo tizio non lavori più e sia completamente fuori da ogni giro, altrimenti lo avrei sicuramente incrociato.**

**Stavo parlando con un direttore d'orchestra di un progetto che da lì a poco avremmo realizzato e l'ho raggiunto in hotel. Abbiamo parlato nella hall. Alla fine mi ha chiesto di fargli compagnia per prendere delle cose in camera prima di andare a cena fuori e nell'ascensore mi ha messo le mani intorno al collo e mi ha baciata dicendo che non avrebbe resistito un minuto in più senza farlo. L'ho allontanato più volte prima che si staccasse. Dopo il concerto non c'è stato nessun tipo di altra collaborazione.**

**Dal mio ex con cui gestivamo delle sale prova: mi ha malmenata, sputata e insultata sul luogo di lavoro. Ha cercato anche di strangolarmi. Sono finita in ospedale.**

***Il mio (ex) socio ha cercato di ubriacarmi a una cena in cui parlavamo di lavoro e mi ha messo le mani addosso; lo stesso mio socio mi ha fatto bossing perché non ho ceduto alle sue avances e mi ha urlato in faccia nudo spalancando la porta del bagno.***

***Mi sono state fatte delle avances esplicite da un collega, davanti ad altre persone, mentre eravamo entrambi sul luogo di lavoro.***

***È capitato spesso che, mentre esponevo l'idea per la risoluzione di un problema, vedessi i miei interlocutori uomini sussurrare e ridacchiare indicandomi.***

***Una sera durante un concerto uno degli organizzatori è salito sul palco per ballarmi vicino e ha cercato di tirarmi su la gonna mentre stavo cantando.***

***A un matrimonio uno degli invitati ha insistito pesantemente facendo allusioni sessuali tutta sera anche davanti agli sposi che non facevano nulla e cercato di salire nella mia macchina a fine serata. Sono letteralmente scappata in un momento in cui si è allontanato per urinare (rigorosamente davanti ai pochi rimasti compresa me).***

***È frequente che quando faccio la dj che non sono 'protetta' dai musicisti con cui invece canto dal vivo, con uomini si sentano in diritto di venirmi di fianco per 'consigliarmi' che musica mettere o mi facciano apprezzamenti avvicinandosi fisicamente costringendomi a spingerli via per salvare me stessa, il mio lavoro e la strumentazione che mi sono guadagnata. Devo dire che questi ultimi, essendo una costante, mi stanno facendo passare la voglia dei lavori in cui sono da sola a fare la dj.***

**Baciamano, mano attorno alla vita non richieste, complimenti viscidati non richiesti da parte di organizzatori, maschi tra il pubblico. In generale l'impressione è in certi ambienti, per il fatto che sei donna e sei pure cantante già godi di meno autorevolezza in partenza e si pensa che tu abbia meno competenze (quando sali su un palco, quando ti trovi a collaborare con qualcuno); e che tu debba stare attenta a come ti vesti, non troppo discinta ma neanche sciatta.**

**Il giusto per essere appetibile per un pubblico di maschi ma per non sembrare che sfrutti il tuo corpo a fini promozionali. È difficile non essere giudicate.**

**Mentre mi vestivo prima di uno spettacolo e qualcuno ha ritenuto fossi naif perché non capivo quale reazione potevano avere sugli uomini certi vestiti.**

**Durante l'organizzazione di un evento, di cui ero la responsabile e mediatrice tra fonico e le band, mi sono sentita dire: "Senti ma per l'amplificazione dov'è il tuo collega?! Non credevo di dovermi interfacciare con una ragazza, me lo chiami che dobbiamo parlare di 'cose tecniche'!". Ho risposto educatamente che doveva parlare con me, che me ne occupavo io. Mi è stato risposto "sì ma io devo parlare di cose importanti se mi chiami lui ci sbrighiamo". Gli ho gentilmente spiegato che il mio collega non ne capiva una mazza di questioni "tecniche" e che, suo malgrado, avrebbe dovuto interfacciarsi con me per tutto l'evento.**

**Non ho mai subito violenza nel mondo del lavoro nella comunicazione e ufficio stampa per festival ma semmai poca considerazione da parte di artisti e giornalisti come referente in quanto donna. Come se avessi meno autorevolezza e fossi delegata a assistente e non referente.**

***Un mio collega non mi prende seriamente e per farmi avere una recensione mi tocca sopportare i suoi messaggi stupidi da feticista in cui chiede in modo ambiguo se gli mando foto dei piedi.***

***In una serata lavorativa il mio superiore mi ha chiesto ripetutamente di andare a dormire a casa sua.***

***Elettricista, montaggio impianto elettrico per evento: “vabbè ma tu sei una donna, che ne capisci di queste cose”.***

***Un giorno, il collaboratore di un artista mi chiese il contatto fb ed io purtroppo nell'imbarazzo gliel'ho dato. Subito dopo fece un movimento come per avvicinarsi e toccarmi, fermandosi un momento prima, per poi fremere e battere i denti come per addentare qualcosa. Mi ha fatto sentire una preda.***

***Micro-aggressioni sminuenti a pacchi. Ormai non scherzo neanche, con nessuno che non conosca bene, a rischio di essere bollata come pesante. Perché all'inizio “scherzano” tutti.***

***Anni fa sono stata stalkerata da un promoter che mi aveva organizzato dei concerti. Mi chiamava di notte e mi diceva che mi amava, scriveva ai miei amici, si presentava ovunque. Aveva anche contattato il mio partner dell'epoca dicendogli che avevamo una storia (ovviamente non era così). Me ne sono liberata solo perché una mia amica gli ha praticamente messo le mani addosso dopo che si era nuovamente presentato a un mio concerto.***

***Disallestimento palco “attenzione che ti rovini le unghie facendo così” con tanto di risatine.***

***Apprezzamenti espliciti sul fisico e battutine a sfondo sessuale, quasi la prassi questi.***

***Mi è capitato di subire un rimprovero esagerato, ad alta voce, con tanto di insulti e di fronte ad altre persone.***

***Mi è capitato di dover condividere un bilocale con il mio capo di allora: ovviamente dormivano in camere separate, ma lui si sentiva in diritto di girare in maglietta e slip.***

***Non essere ascoltata né rispettata nonostante il ruolo che ricopri.***

***Volevo fare l'assistente a un fonico e mi ha risposto “ok, ma mentre lavoriamo posso provarci con te?”***

***Titolare che denigra e riprende solo il personale femminile lanciando oggetti e usando un gergo volgare.***

***Capo entra in riunione e dice a tutti “avete visto oggi come si è vestita? Che figa, dove devi andare?” lo ti farei (elencando varie cose)”. (Per poi fare finta di scusarsi causa mancata lucidità).***

***Clienti uomini che preferiscono parlare con il mio stagista maschio che con me.***

***Ricevuto avances sessuali da colleghi uomini.***

***Gesti affettuosi non richiesti: mani intorno ai fianchi e cose così; complimenti fuori luogo.***

***Violenza economica principalmente, verbale e psicologica, soprattutto da giovane.***

***In occasione di un evento live da me organizzato entrambe le artiste presenti durante la loro performance sono state sminuite da un musicista presente nel pubblico, che durante la loro performance cercava di attirare l'attenzione su di sé e le appellava con battute e gesti volgari. Quando sono intervenuta mi è stato detto dallo stesso che in quanto donna avrei dovuto stare al mio posto.***

***Molto spesso è successo di sentirmi particolarmente a disagio per commenti volgari e discorsi da spogliatoio. Una volta ho anche subito per una intera notte contatti fisici non consensuali e battute sessualmente esplicite, durante una trasferta per lavoro.***

***Il mio capo di allora mi molestava in continuazione, il tutto è finito con una denuncia e sono stata costretta a firmare un modulo di riservatezza per cui sono stata risarcita ma non mi è permesso dire a nessuno cosa è successo. In un'altra***

*occasione mi trovavo fuori città per lavorare a un festival e dividevo un appartamento con 2 colleghi uomini che non conoscevo. Avevo la mia stanza. Una sera, una sola sera, ho fumato una sigaretta in balcone con uno dei due, che ha pensato che questo fosse abbastanza per provare a spingermi nella sua stanza per fare sesso. Al mio rifiuto per fortuna mi ha lasciata andare, ma mi ha mandato un sms chiedendomi se fossi proprio sicura di non volerlo fare.*

*Mani sulle spalle non richieste, braccia messe intorno allo schienale della mia sedia e di nessun altro.*

*Dopo un concerto sono stata molestata venendo toccata intimamente senza consenso.*

*Preferisco non parlare.*

*Risatine mentre parlo seriamente di qualcosa, abbracci non richiesti né contraccambiati, messaggi inopportuni ad orari improbabili.*

*Una volta una mia allieva rompe un'arpa nella scuola dove insegnavo. Nei giorni seguenti venne il padre, che tentò in tutti i modi di far ricadere la colpa su di me, facendo pressione, non lasciandomi parlare e naturalmente non chiedendo scusa. Tutto questo sotto gli occhi di sua figlia. La situazione fu molto disagiata. Un'altra occasione fui vittima di una sorta di mobbing da parte del presidente di un'associazione. Ci sono molti casi simili che potrei raccontare.*

***Se l'interlocutore è maschio, quello che dico io ha meno valore. Se la stessa identica cosa viene detta da uno dei miei soci (maschi) al medesimo interlocutore, allora ha un valore molto differente.***

***Il più eclatante di recente con un collega disturbato che mi chiamava compulsivamente in giorni festivi minacciando, se non avessi risposto, di non fare uscire un articolo promesso e di parlare male di me con i miei clienti.***

***Sul palco: "facci vedere le tette".***

***Fortunatamente non ho mai subito niente di grave, anche se principalmente poiché i miei titolari, entrambi uomini, godono di un tale rispetto nell'ambiente che appena si sa che lavoro con loro divento intoccabile. Ma gli sguardi sono sempre pesanti, le presentazioni sempre viscide, le mie affermazioni e direttive sempre messe in discussione e la battuttina ci scappa sempre.***

***Squadrata da capo a piedi, candidata per altre posizioni e non considerata, battutine e frecciate scomode, subire politiche aziendali maschiliste***

***Telefonate e messaggi insistenti successivi a mie prestazioni artistiche da parte di proprietari di locali o direttori artistici.***

***Sei troppo precisa, devi esserlo meno, altrimenti non lavori.***

***Mi è capitato più volte che il mio capo su un argomento esposto da me ha dovuto chiedere prima conferma a un'altra persona di genere maschile, anche di grado minore, per prendere una decisione.***

***Le femmine non possono fare musica rap.***

***Non so se ascolterei una canzone rap in italiano cantata da una donna, in inglese è già diverso.***

***Secondo me per la campagna di comunicazione dobbiamo puntare sull'immagine, se ti metti un bel rossetto e fai le pose giuste, puoi attirare più gente. È brutto da dire ma è così.***

***Ah fantasticaaaaaa***

***Mi sono sentita molestata quando mi hanno costretta a lavorare come i miei colleghi uomini.***

***Hanno fatto bene a chiamarti, sei davvero bellina.***

***Più che frasi sono stati atteggiamenti di esclusione, di non considerazione pari agli altri musicisti maschi***

***“E tu, che cosa ci fai qui?” Detto in quanto unica donna del gruppo da un mulettista di 50 anni.***

***“No la XXX per il pranzo non è compresa nel compenso, però se vuoi te lo offro io quando vengo a Milano” Detto da uno scout di 50 anni.***

***“Non parlare X, lavora che non sei nemmeno un tecnico!” Detto da un collega parigrado di 35 anni ma con più anni di esperienza lavorativa alle spalle.***

***Attacchi verbali da colleghi più anziani, in quanto novellina ma preferisco non rivangare.***

***Non sei all'altezza di gestire quel flusso di lavoro.***

***Non sei in grado di portare a termine quell'obiettivo.***

***Non puoi farcela se non gli stai attaccata ai maroni***

***Sei una cantante, dovrai abituarti a ricevere un certo tipo di attenzioni***

***Molestie in camerino da parte dei proprietari del locale in cui stavo suonando***

***Clienti che, ai matrimoni, cercano contatto fisico mentre sto cantando.***

***Sono stata più volte palpata da uomini ubriachi dopo i concerti***

***Oltre che bella sei anche brava***

***Le cantanti con le loro scelte musicali, rompono i coglioni in una band***

***“No questo brano non lo faccio, sceglie un altro” durante una jam dove ogni artista che sale sul palco sceglie su quale brano jammare.***

***Non ci sono abbastanza musiciste perché non sono brave come i musicisti***

***Dove lo hai lasciato il tuo bambino?***

***“Devi cantarla così questa” (detto da un bassista che non ha mai cantato e neanche sa farlo)***

***“Se pensassi meno ai trucchi, avresti più tempo per cercare serate”. E potrei continuare per ore***

***Tu qui non vali un cazzo***

***Mentre ero con un artista noto, per scrivere per lui, il suo manager ha iniziato a massaggiarmi le spalle e la schiena mentre ero seduta a scrivere. Sono rimasta paralizzata. I due producers maschi presenti non hanno fatto nulla. Poi, quando lui se n'è andato, sono venuti a chiedermi se stavo bene e a dirmi che questa cosa come altre erano fuori luogo.***

***Bene, brava a cantare, ma ora vai tra i tavoli a farti offrire da bere!***

***Mentre si canta a volte qualche uomo ubriaco del pubblico tende a essere offensivo***

***Un gestore del locale mi ha chiesto di smettere di cantare e concentrarmi sul farmi offrire da bere***

***A due ore dal concerto sono stata chiamata dal gestore dicendomi che la data mi era stata tolta e data al mio pianista perché poco interessata all'attività del locale al di fuori della mia presenza per lavoro e perché poco disponibile agli inviti del gestore stesso***

***Un gestore mi ha chiesto espressamente di diventare la sua ragazza, mi dava le date per aiutarmi, il suo interesse non era legato alla musica, ma ad un interesse personale***

***Una "manager" mi ha proposto di vivere al piano terra del suo condominio per avermi più vicina e disponibile. Mi ha fatto perdere alcuni ingaggi importanti perché non direttamente presa in causa.***

***Mi hanno proposto un management facendomi capire che avrei dovuto essere molto disponibile in modi totalizzanti.***

***Mi hanno fatto una proposta discografica decisamente fuori budget affermando: "con te mi posso divertire un paio di anni" ovviando totalmente al mio lavoro, dicendomi "poi trovo io qualcuno che scrive i pezzi".***

***Di recente ho organizzato un contest per donne e per creare rete, è andato molto bene, la "capa" dell'associazione mi ha incolpata di coercizione nei suoi confronti mancando completamente un confronto e sabotando il progetto.***

***Tu qui non vali un cazzo, tu non sei nessuno, io qua valgo più di te, varie palle dette a miei artisti, mobbing (in una label dove facevo l'a&r).***

***Ho subito atteggiamenti, messaggi e approcci fisici non richiesti da un manager, mentre ero l'autrice del suo artista, in studio, davanti a tutti. Nessuno disse nulla. Quando se ne andò, uno dei producer mi chiese se stavo bene... non sapevo se rimanere peggio del fatto di per sé o del fatto che chi se ne fosse accorto, non avesse il coraggio di dire o fare alcunché.***

***“Pensi di riuscire a risalire a chi l’hai data?” (in relazione a una carta di credito) oppure “Sì, lui lo conosci molto bene giusto?” (in relazione a un giornalista con cui mi era capitato di uscire in passato)***

***A parte gli sguardi molesti, l’esposizione costante a battute di ogni tipo***

***Vediamo se le cantanti riescono a battere le mani a tempo***

***Sei qui solo perché sei carina non perché sei brava***

***Apprezzamenti su tratti fisici.***

**Le nostre “ragazze”... riferendosi alle colleghe.**

**Contatti lavorativi che si tramutano in avances. Telefonate volgari da ignoti. Essere in gruppo e osservare che gli uomini preferiscano rivolgersi ad altri uomini nonostante tu sia il leader. Essere considerate solamente l'8 marzo.**

**Contributi mai versati dal mio primo editore non mi hanno permesso di accreditarmi come publicista. Lo stesso elargiva stipendio soltanto dopo essermi accomodata sulle sue ginocchia.**

**Responsabile etichetta controllava quotidianamente la cronologia della mia navigazione, ne discuteva pubblicamente e si lasciava andare a fantasie e linguaggio esplicito in mia presenza.**

**Va bene XXX, ma ora vorrei parlare con chi decide davvero**

**Non ho l'opportunità di svolgere lavoro di differente mansione, nonostante abbia titoli (anche più degli altri uomini del mio contesto), capacità ed esperienza e mi spetterebbe per anzianità di servizio, il tutto poiché sono donna e tale ruolo è solo e sempre ed esclusivamente affidato a uomini. Le discriminazioni sono visibili proprio con l'esempio riportato.**

**Oltre ad apprezzamenti verbali di tipo sessuale, la violenza sta**

**nel snaturare il mio ruolo che viene sempre affidato a uomini, con giustificazione del tipo "tu non vali". Chiaramente lavoro in una orchestra .**

**Ti ammazzo**

**Dovrai lavorare il doppio per avere comunque lo stesso dei tuoi colleghi uomini**

**Tentato stupro con droga dello stupro disciolta in un bicchiere a mia insaputa, in un bar parlando di lavoro (non andato a buon fine perché il mio ragazzo è arrivato e mi ha salvata)**

**Non è il caso di mettere la gonna**

**Superiore che dice ad un nostro importante collaboratore esterno (artist manager) ridendo "mi raccomando non provarci con lei"**

**Ma sei sicura di quello che dici? Hai valutato bene la situazione? Hai controllato tutto?**

**Proposta nel mio ufficio molto eloquente di un mio superiore**

***Ho subito tantissimo mansplaining/paternalismo, del tipo “ora ti spiego io come si fa”, oppure “non hai ancora le skills per lavorare nel settore della musica”, quando non era vero***

***Una passatina te la darei***

***Mi disturba lo sguardo insistente e sessualizzante dei miei colleghi uomini più grandi mentre faccio il mio lavoro. Mi distrae e mi mette in allarme.***

***Brava, suoni come un maschio***

# CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE



Questo lavoro nasce in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne del 2021 allo scopo di fare luce su un fenomeno sommerso, ossia quello delle molestie e della violenza nei confronti delle lavoratrici della musica.

Queste pagine riportano i principali risultati emersi dalla raccolta di 153 questionari online destinati a lavoratrici del settore.

Quello che emerge è che atteggiamenti molesti e violenti hanno spazio laddove mancano definizioni precise, in assenza di confini chiari.

In primo luogo, quello della musica è un lavoro dove formale e informale si intrecciano con troppa facilità, dove non appare semplice una demarcazione netta tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro: la birra dopo il concerto è tempo di lavoro o di non lavoro? E se durante quella birra stessi facendo rete per l'organizzazione di un evento?

Un'altra definizione poco chiara riguarda anche il concetto di molestia. La definizione giuridica lascia infatti un ampio spazio interpretativo della norma, basandosi in larga parte sulla percezione di chi riceve il comportamento. Questo deve essere infatti 'indesiderato' dalla parte lesa, che deve sentirsi offesa da determinate parole, azioni, commenti. Inoltre, dal questionario emerge come sia difficile stabilire che cosa sia o non sia violenza, quando questa non è fisica. In particolare, è quella psicologia la più difficile da riconoscere come tale. Come se le parole avessero meno potere di un corpo.

Un ulteriore risultato che emerge da questa analisi è che la quasi totalità delle rispondenti sostiene di aver subito una discriminazione sulla base del genere. L'industria musicale risulta essere, soprattutto nel nostro Paese, un contesto male-dominated, dove il divario di genere è presente e rende difficile a queste lavoratrici non solo infrangere il soffitto di cristallo, occupando posizioni apicali, ma anche rompere la

porta di cristallo. Entrare nel music business, sia da artista sia da addetta ai lavori, sembra essere molto più complicato per una donna che per un uomo.

La ricerca presenta alcuni limiti. Da un lato 153 questionari non sono sufficienti a considerarsi rappresentativi dell'intero universo studiato, inoltre la distribuzione di questi risulta geograficamente squilibrata a favore del Nord Italia: solamente il 9,5% delle risposte arriva dal Sud Italia e il 21,1% dal Centro. Un ulteriore aspetto da considerare è che il questionario è stato distribuito attraverso i canali della rete Equaly, andando principalmente ad incontrare lavoratrici del settore già sensibili a queste tematiche.

Nonostante questi aspetti, che sarebbe stato sbagliato non menzionare, quello che emerge è un'industria ancora dominata da forti pregiudizi sulla donna, sulle sue competenze e sulle sue caratteristiche personali. Dalle narrative raccolte emerge come sia il corpo della donna, ancora oggi, al centro della relazione, anche di lavoro: oggetto di attenzioni non richieste, insinuazioni, frasi inopportune.

Le 186 frasi raccolte mostrano un settore in cui essere donna sembra essere un ostacolo da dover superare nel corso di tutta la propria carriera.

L'indagine promossa da Equaly sulle molestie e la violenza nei confronti delle lavoratrici della musica è un primo tentativo di indagare un fenomeno sul quale è forse necessario puntare i riflettori, non limitandolo a rimanere dietro le quinte.

Sono diversi i temi che questa indagine rende necessario vengano definiti.

Lo strumento del dialogo e dell'incontro che Equaly porta avanti è sicuramente un importante punto di partenza per favorire un cambiamento, attraverso la costruzione di nuove rappresentazioni, rendendo la donna soggetto e non oggetto del proprio percorso, anche artistico e professionale.

# RINGRAZIAMENTI

Si ringraziano le 153 lavoratrici del settore che hanno scelto di prendere parte alla ricerca e la rete Equaly, luogo di incontro e confronto indispensabile al cambiamento.

Si ringrazia Alessandra Micalizzi, per il costante confronto e per aver partecipato alla ricerca.

Si segnala la possibilità di sottoscrivere il manifesto di Equaly a questo link: [equaly.it/manifesto-di-equaly/](https://equaly.it/manifesto-di-equaly/)

Se sei una lavoratrice della musica e non hai ancora preso parte all'indagine, sarà sempre possibile compilare il questionario anonimo sulle molestie e la violenza nel settore.

**Perché non è mai troppo tardi per raccontare la propria esperienza:**  
[equaly.it/violenza-di-genere-music-business/](https://equaly.it/violenza-di-genere-music-business/)



**EQUALY**

**Contatti**

[equaly.it](http://equaly.it)



[equaly](https://www.facebook.com/equaly)

[equaly\\_](https://www.instagram.com/equaly_)

[equalyy](https://www.linkedin.com/company/equaly)

**email:** [info@equaly.it](mailto:info@equaly.it)

impaginazione e grafica di Valerio Pettinato

© 2023 Equaly

**ISBN 9791298503403**