

VADEMECUM

CONTRO MOLESTIE E INTIMIDAZIONI NEL MONDO DEL GIORNALISMO

A CURA DI

CPOI
COMMISSIONE PARI OPPORTUNITÀ
FEDERAZIONE NAZIONALE STAMPA ITALIANA


USIGRAI

ORDINE
DEI
GIORNALISTI

CONSIGLIO
NAZIONALE

GiULIA
giornaliste

FNSI FEDERAZIONE NAZIONALE
STAMPA ITALIANA
SINDACATO UNITARIO DEI GIORNALISTI ITALIANI

Prologo	8
1. Cosa sono le molestie nel lavoro?	12
Molestie	13
Molestie sessuali	14
Molestie psicologiche	15
Molestie economiche	16
Il racconto delle vittime	16
2. A chi rivolgersi?	20
A chi rivolgersi quando si pensa di essere vittima di molestie	22
La Fnsi e la sua la Cpo	23
La Ifj - federazione internazionale della stampa in tema di molestie	23
Molestie: come agisce l'ordine dei giornalisti	24
la Rai contro le molestie	29
La consigliera di parità	30
3. Strumenti pratici/1	33
I tre linguaggi in 10 punti	33
4. Strumenti pratici/2	38
Come si prepara un dossier	38

E la tecnologia?	41
Come documentare le molestie?	43
La raccolta delle prove in 5 punti	45
I rapporti con le colleghe	46
4. Strumenti pratici/3	48
Indicazioni pratiche per contrastare le molestie economiche	48
La nullità dei provvedimenti adottati in conseguenza alla sottomissione	51
Vademecum pratico contro le molestie economiche nel giornalismo	53
Le tutele	54
Indicazioni operative	56
5. Strumenti di consultazione	57
Normativa italiana	57
In materia di lavoro	57
Le aziende editoriali	58
Rai: le norme di comportamento relative alle molestie nei luoghi di lavoro	58
Referente dei diritti e del comportamento - Gruppo Gedi	62
Le linee guida Ansa	62

Accordo quadro nazionale interconfederale	63
Decalogo contro le molestie sul posto di lavoro	64
L'IFJ come presentare un reclamo	70
Link utili	71
I recapiti della consigliera nazionale di parità	72
Gli indirizzi delle consigliere regionali di parità	72

PROLOGO

C'È BISOGNO DI CONCRETEZZA

Questo vademecum ha l'obiettivo - ambizioso - di essere un aiuto pratico a colleghe e colleghi vittime di molestie. Questa prima versione rilasciata a marzo 2025 sarà aggiornata entro la fine dell'anno ma era urgente iniziare.

FATTO È MEGLIO DI PERFETTO

Il vademecum nasce dall'esigenza di dare risposte utili: chiarire percorsi, obiettivi ed efficacia di fronte a situazioni che hanno un forte impatto psicofisico, professionale ed economico sulla vita delle persone.

Partiamo dai numeri sempre utili per comprendere la realtà: secondo gli ultimi dati Istat (2022-2023) si stima che il 13,5% delle donne nella fascia 15-70 anni, che lavorano o hanno lavorato, abbia subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita (soprattutto le più giovani tra i 15 e i 24 anni, 21,2%) e il 2,4% degli uomini tra i 15 e i 70 anni. In particolare, si tratta di sguardi offensivi, offese, proposte indecenti, fino ad atti più gravi come la molestia fisica.

Le molestie vengono subite anche al di fuori del mondo del lavoro: nello stesso periodo di riferimento, ne sono state

vittime il 6,4% delle donne dai 14 ai 70 anni e il 2,7% degli uomini della stessa età.

Poco più della metà delle molestie avviene tramite l'uso della tecnologia (messaggi email, chat o social media).

Il mondo del giornalismo non è immune dal fenomeno: come emerge dalla prima indagine sulle molestie nel mondo dei media, realizzata nel 2019 su iniziativa della Cpo Fnsi, l'85% delle giornaliste aveva subito molestie almeno una volta nella propria vita professionale. Una realtà sommersa.

Non bisogna dimenticare che le molestie sono un reato, non una semplice “pacca” o una “battuta”. Sono reati contro la persona e sono consumati anche on line. Guardando ai dati della Polizia Postale e della Sicurezza Cibernetica (al 21 dicembre 2024) i reati on line contro la persona (includono diffamazione, minacce, estorsioni sessuali e altre forme di abuso che possono avvenire attraverso Internet) sono stati complessivamente 9.191 con 1382 indagati e 314 perquisizioni. Nel 2023 erano 9433 con 1235 indagati e 254 perquisizioni. In particolare, le molestie online (comportamenti intimidatori o molesti attuati attraverso strumenti digitali quali social media e-mail o messaggi, art. 660 c.p.) sono state 541 (333 vittime donne) e 80 le persone indagate. Nel 2023, erano 620 (437 vittime donne) e 73 le persone indagate.

Nel 2024 le denunce per molestie online hanno registrato una diminuzione del 13% rispetto all'anno precedente tuttavia è stato osservato un aumento del 14% delle vittime maschili e una diminuzione del 24% delle vittime femminili che rappresentano il 62% del totale. Le persone indagate per tali reati sono aumentate del 10%¹

¹ Fonte Polizia Postale - Report annuale 2024 - Aggiornamento 31/12/2024

In Italia, ogni anno, centinaia di donne sono vittime di violenza, molte delle quali non riescono a denunciare, restando intrappolate in una spirale di paura e solitudine.

Il fenomeno emerge evidente anche dalle relazioni nelle quali le consigliere di parità riassumono annualmente la loro attività sui territori.

I dati che seguono sono un estratto delle discriminazioni contenute nelle 89 relazioni delle consigliere territoriali pervenute e relative all'anno 2024.

Nel 2024 sono state 1.976 le persone che si sono rivolte al consigliere di parità per denunciare casi di discriminazione, il 38% dei casi si sono rivelati effettive discriminazioni di genere sul lavoro che le consiglieri hanno preso in carico. L' 88% dei casi segnalati ha riguardato donne che si sono rivolte alle consiglieri per problemi di conciliazione e orario di lavoro, seguiti da quelli connessi a maternità e da molestie anche di natura sessuale.

Nel 2024 gli uffici delle Consigliere di parità hanno trattato 91 casi tra molestie (50) e molestie sessuali sul luogo di lavoro (41)²

Ecco, quindi che questo lavoro si sposta da numeri e statistiche e si rivolge alle persone. Una per una, alle “vittime”. A chi si sente molestata e molestato: non siete sole e soli. Perché vogliamo rispondere a una sola domanda: cosa fate per aiutarci? Prima di tutto facciamo informazione: solo attraverso informazioni corrette si può comprendere come agire.

Le Commissioni pari opportunità dell’Ordine dei giornalisti e della Fnsi, Cpo Usigrai e Giulia Giornaliste ci sono. Ci siamo grazie a una rete di professioniste che hanno

² Fonte: Rapporti annuali Consigliera nazionale di parità

lavorato per avviare un percorso di consapevolezza e azione sindacale e ora con l'obiettivo di fornire uno strumento di aiuto concreto, anche con la rete delle Consigliere di parità regionali.

Nato come lavoro corale, per la prima volta il Vademecum fornisce strumenti pratici: le consulenti legali e informatiche forensi Maria Pia Izzo ed Eva Balzarotti hanno firmato "Come costruire un dossier" mentre la speaker di Radio Capital e coach Betty Senatore ha realizzato un decalogo sui tre linguaggi della comunicazione verbale, non verbale e paraverbale.

A tutte le colleghe molestate, vorremmo dire che non siete sole, siamo solidali e pronte ad aiutarvi. Affinché non ci sia più bisogno di questo vademecum redatto su iniziativa della Commissione Pari Opportunità Fnsi, insieme alla Cpo del Cnog e a Giulia Giornaliste.

Il gruppo di lavoro coordinato da

Veronica Deriu (Cpo - Fnsi)

con

Domenica Caligaris (Cpo Fnsi)
Elisabetta Cosci (Ordine dei giornalisti)
Francesca Forleo (Cpo Fnsi)
Luigia Ierace (Giulia Giornaliste)
Alessandra Mancuso (Cpo Fnsi)
Monica Pietrangeli (Cpo UsigRai)
Caterina Proietti (Cpo UsigRai)

1. COSA SONO LE MOLESTIE NEL LAVORO?

Perché occuparsi di molestie nel mondo del lavoro? Cosa sono? Come riconoscerle? Sono un fenomeno largamente diffuso, troppo poco indagato e ancora meno denunciato. Anche nel mondo del giornalismo. In generale il fenomeno nasce e si sviluppa come “asimmetrie nei rapporti di potere, alimentate da stereotipi di genere, da norme sociali e comportamentali che sfociano in dinamiche di esclusione e di affermazione di supremazia e in discriminazione dei ruoli, nella responsabilità e nella sfera del potere negoziale degli individui in ogni ambito della vita pubblica e privata” come spiega la letteratura in materia. Alle basi del contrasto alle molestie, c'è la Convenzione ILO (Organizzazione internazionale del Lavoro) numero 190 del 2019 ratificata dall'Italia nel 2021. Si tratta del primo trattato internazionale a riconoscere il diritto di ogni persona a un mondo del lavoro libero da violenze e molestie, comprese la violenza e le molestie di genere. Quattro anni dopo la sua adozione, più di 32 Stati membri dell'ILO l'hanno ratificata.

MOLESTIE

Viene definita molestia ogni comportamento, azione o pratica, anche se apparentemente neutrale, che determini conseguenze negative e differenzi un soggetto da un altro lavoratore o lavoratrice in una situazione simile, in funzione del genere (inclusa l'identità e l'espressione di genere), dell'origine etnica o nazionale, della cittadinanza o condizione di straniero, della religione professata, dell'orientamento sessuale, delle caratteristiche fisiche, dell'età, dello stato civile, della condizione genitoriale, della disabilità oppure di ogni altra categoria tutelata dalla normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 26, comma 1, del Decreto Legislativo 198/2006, costituiscono molestie, e dunque discriminazione, quei comportamenti indesiderati connessi al genere, che abbiano lo scopo o l'effetto di minare la dignità di lavoratori o lavoratrici e che generino un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

In linea generale, configurano molestie o discriminazioni:

- sul piano verbale (orale o scritto): riferimenti sessuali espliciti, epiteti razziali o sessisti, insulti, commenti denigratori, battute volgari, minacce o suoni offensivi o volgari;
- sul piano visivo: esposizione di immagini, foto o oggetti volgari o offensivi, gestualità oscena;
- sul piano fisico: contatto corporeo non richiesto.

Costituiscono altresì atti discriminatori quei comportamenti ritorsivi messi in atto come conseguenza di reclami o azioni finalizzate a garantire il rispetto del principio della parità di trattamento tra donne e uomini.

MOLESTIE SESSUALI

Le molestie sessuali rappresentano una forma di discriminazione secondo quanto stabilito dall'articolo 26, comma 2, del d.lgs. 198/2006. Esse comprendono ogni comportamento indesiderato a carattere sessuale, espresso in modalità fisica, verbale oppure non verbale, avente lo scopo o comunque l'effetto di ledere la dignità e la libertà personale, determinando un ambiente lavorativo intimidatorio, ostile, degradante, umiliante oppure offensivo.

Nell'ambiente professionale, le molestie sessuali sono considerate particolarmente gravi quando:

- vengono utilizzate, esplicitamente o implicitamente, come forma di pressione nelle decisioni relative all'assunzione di lavoratori e lavoratrici o per condizionarne le prospettive di carriera;
- hanno l'obiettivo o producono l'effetto di interferire negativamente sul rendimento lavorativo dei dipendenti, creando nell'ambiente professionale un clima intimidatorio, ostile e offensivo.

Anche un unico episodio isolato, seppur occasionale, configura una molestia sessuale.

Si considera inoltre molestia ogni comportamento che consista nel mettere in atto o minacciare ritorsioni conseguenti al rifiuto di avances verbali e/o fisiche.

MOLESTIE PSICOLOGICHE

Consistono in una serie di comportamenti offensivi, ripetuti e aggravati nel tempo, verificabili nell'ambito lavorativo e perpetrati da superiori e/o colleghi a danno di colleghi - dipendenti, con il preciso intento di compromettere l'equilibrio psicologico e fisico della vittima, fino a pregiudicarne il percorso professionale.

Rientrano tra i comportamenti dannosi: pressioni indebite e molestie psicologiche; diffamazioni ripetute; offese verbali e trattamenti umilianti personali; minacce o comportamenti volti a scoraggiare o intimorire, anche indirettamente; critiche ingiustificate e atteggiamenti di ostilità; azioni di screditamento della reputazione, anche davanti a colleghi o soggetti esterni al contesto lavorativo; sottrazione progressiva delle mansioni; affidamento di incarichi eccessivi o sproporzionati, comunque idonei a creare disagio, tenendo conto delle condizioni psico-fisiche dei dipendenti; assegnazione di attività inferiori rispetto al ruolo e alla qualifica professionale; negazione intenzionale e sistematica di informazioni rilevanti per lo svolgimento delle mansioni; esclusione dalle opportunità di formazione, aggiornamento e riqualificazione lavorativa; applicazione esasperata e sproporzionata di controlli sui dipendenti, tali da causarne disagio significativo o danno; comportamenti vessatori rivolti alla dimensione privata del lavoratore e delle lavoratrici, incluse discriminazioni sessuali.

MOLESTIE ECONOMICHE

Il tema è caro al mondo sindacale ed è complesso da affrontare perché legato a peculiarità dell'attività di giornalista. Una attività non misurabile oggettivamente dove entrano in gioco anche altri fattori come l'empatia, la capacità di interagire. In realtà è molto facile mascherare con il termine "ritorsioni" quella che a tutti gli effetti è una molestia economica (che può colpire trasversalmente uomini e donne). Tuttavia è la giurisprudenza a venire in aiuto: le molestie economiche sono una forma grave e spesso invisibile di violenza nei luoghi di lavoro. Riconoscerle e contrastarle è fondamentale per garantire la libertà di espressione, la parità e l'autonomia professionale nel mondo dell'informazione. Secondo la Convenzione OIL n. 190/2019 (ratificata in Italia con L. 4/2021) e dell'art. 26 d.lgs. 198/2006, la molestia e la violenza economica comprendono tutti gli atti e i comportamenti inaccettabili e/o indesiderati che, anche una sola volta, causano o possono causare anche (ma non solo) un danno economico. Tali atti e/o comportamenti ossono manifestarsi come conseguenza (a valle) delle molestie e possono essere usati come strumento (a monte) per esercitare il potere molesto.

IL RACCONTO DELLE VITTIME

Per meglio comprendere il fenomeno abbiamo scelto di dare voce a chi le molestie le ha subite, riportando le testimonianze di alcune giornaliste.

Nel 2019 la Commissione Pari opportunità della Fnsi, realizzava con la consulenza della statistica Linda Laura Sabatini, la prima indagine sulle molestie nel mondo dei media. Secondo il report, l'85% delle giornaliste aveva

subito molestie sessuali. Battute verbali e sguardi che provocano disagio è la forma di molestia più diffusa: l'80,7% nel corso della vita; il 59,3% negli ultimi 5 anni e il 38,3% negli ultimi 12 mesi. Si tratta di battute e commenti a sfondo sessuale, sguardi inopportuni o lascivi, domande inopportune e invadenti sulla vita privata o sull'aspetto fisico che provocano disagio, infastidiscono, offendono. Sono trascorsi cinque anni, ma la realtà emersa descrive un fenomeno radicato, nelle sue mille sfaccettature, che permea l'ambiente di lavoro delle giornaliste. E in quanto tale, ancora attuale. Oltre ai freddi numeri, si dava la possibilità alle colleghe di lasciare Commenti a Domanda Aperta. Ne è scaturito una sorta di #MeToo collettivo, in forma anonima, che restituiva - per la prima volta - uno sguardo dall'interno delle redazioni, tratteggiando in modo plastico il profondo squilibrio di potere tra uomini e donne che produce discriminazioni, mobbing, molestie. Una diffusa cultura maschilista che non di rado viene purtroppo condivisa dalle stesse donne in ruoli di potere. Di seguito ne pubblichiamo alcune estratti.

(...) Mi sono sentita impotente. Non c'erano prove delle pressioni né dei comportamenti subdoli adottati nei miei confronti da parte di un uomo più grande che era il mio superiore e si permetteva una confidenza imbarazzante e in più casi offensiva. Ho accusato per molto tempo quello che è successo, nonostante non sia successo nulla di fisico perché di fronte a un mio No la persona in questione non è andata oltre. Ma essere costretta a lavorarci, per un lungo periodo, mi ha sottoposta a un forte stress e disagio.

Avrei dovuto denunciare e non l'ho fatto per paura delle conseguenze che purtroppo ci sono state. Il problema è che se chi molesta poi viene "tutelato" dall'editore perché dovrebbe pentirsi di quello che ha fatto? Io ho una memoria depositata da un notaio sull'accaduto.

Sono stata molestata spesso, in modo diretto e indiretto, sempre da capiservizio o gente più in su di grado. Hanno cominciato quando ero una collaboratrice e quindi faticai a difenderti, ma sono sempre riuscita a evitare inviti, pranzi, cene, "cortesie" - ti accompagno in auto- per non finire con le spalle al muro. Una volta sono stata "assalita", il caposervizio di allora mi ha baciata e toccata all'improvviso, ho pianto per una settimana, dovevo ancora essere assunta e non sapevo a che santi rivolgermi. Una volta assunta, quel capo ha continuato ad "amarmi" ma senza più toccarmi, e sono sopravvissuta. (...)

Mentre facevo gavetta mi sono imbattuta in un direttore che mi palpeggiava regolarmente e non mi sono mai opposta per 3 anni per paura di rimanere senza lavoro. Il secondo caso che denuncio è di un editore che motivava apertamente la ricerca di un giornalista maschio da aggiungere all'organico perché la redazione era composta da sole donne e a suo avviso avevamo bisogno di "un maschio che ci tenesse le redini perché le femmine sbandano".

A parte i palpeggiamenti e similia quando ero più giovane da parte di superiori maschi, i maggiori problemi come donna li ho avuti dalle mie superiori DONNE. Problemi per i congedi a causa di malattie gravissime dei familiari, ramanzine sul fatto che dovevo pensare unicamente a lavorare e non a farmi una famiglia, poi turni non conciliabili con la maternità, orari prolungati all'infinito, molto più di quanto non avvenisse con i colleghi uomini, e via di seguito. Per la serie: sei una donna, quindi devi faticare il doppio

per fare quello che fanno gli uomini. Terribile che a pensarlo e dirlo fossero altre donne.

I ricatti sessuali arrivano soprattutto nei periodi in cui si è in una posizione di debolezza, incertezza, precariato nella testata dove si collabora o si lavora. Così è successo a me per tanto tempo finché non ho fatto causa. Quando poi l'ho vinta le molestie e gli assalti man mano sono finiti. (...)

Ho subito un mobbing pesante dal precedente direttore, violenze verbali dal successivo, ricatti dal caporedattore centrale. A sessant'anni sono ancora redattore ordinario perché dico sempre ciò che penso e non mi piego a compromessi. Anche questa è violenza, una violenza che mi ha fatto cadere in una forte depressione dalla quale non riesco a risollevarmi.

(...) il mio capo che, dopo un iniziale periodo di confidenze personali e quasi amicizia, ha iniziato a trattarmi molto male, battute sulla mia presunta libertà sessuale in pubblico, addirittura quando ero incinta faceva battute a voce alta sulla paternità del bambino. Fino poi arrivare a vero e proprio mobbing per tre lunghissimi anni.

2. A CHI RIVOLGERSI?

È necessario fare un passo indietro rispetto all'interrogativo "a chi rivolgersi?". Bisogna tenere sempre presente l'obiettivo: fare cessare le molestie dando supporto e sollievo alle vittime. Alla luce di complessità, delicatezza e situazioni differenti si agisce a differenti livelli. Lo stesso vademecum è un primo livello base di aiuto.

SPESSE NEL MONDO DEL GIORNALISMO VIENE SOLLEVATA LA DOMANDA: L'ORDINE DEI GIORNALISTI COSA FA? IL SINDACATO COSA FA?

Per questo motivo è necessario fare chiarezza anche su questo tema: i poteri di ogni singola istituzione che non si sostituisce a forze dell'ordine e magistratura, ma segue canali complementari e spesso informali per attivare percorsi di aiuto, sostegno e accompagnamento. A seconda della gravità e, soprattutto, del risultato che le vittime desiderano ottenere, di seguito si troverà a chi rivolgersi per attivare un iter di supporto con l'obiettivo primario di far cessare le molestie.

Sarà la vittima a scegliere in base alla gravità di molestie, discriminazioni subite valutando il ventaglio di possibilità di azione.

È inoltre da tenere conto che il concetto di posto di lavoro in ambito giornalistico oggi è talmente dilatato che va ben oltre la classica redazione fisica per arrivare all'online, freelance, all'universo che ruota intorno ai media, comprendendo quindi anche i luoghi della formazione. E se in ogni ambiente di lavoro va tutelata non solo l'incolumità fisica e la salute psicologica, ma anche la dignità dei lavoratori, per raggiungere questo scopo il ventaglio di opzioni è ampio. Si va dalle sanzioni disciplinari al trasferimento di chi ha posto in essere le molestie.

Cosa fare?

La condotta molesta (persistente nel tempo, ovvero particolarmente grave) posta in essere da un collega e/o da un superiore gerarchico, tale anche da creare un'atmosfera intimidatoria, può essere denunciata personalmente alle forze dell'ordine, ma anche alla Consigliera di parità che, a titolo gratuito, interviene quale pubblico ufficiale. Questo garantisce la tempestività dell'intervento e la possibilità di porre subito un freno alle condotte moleste. Le molestie sui luoghi di lavoro, va ricordato, possono essere sanzionate in via alternativa oppure congiunta, sia in sede penale come reati, che in sede civile con la possibilità di risarcimento del danno patrimoniale, biologico e morale. Alla vittima l'attuale giurisprudenza riconosce, oltre al risarcimento del danno patrimoniale, anche il risarcimento del danno morale. La vittima può rivolgersi anche ad un rappresentante sindacale, ai CUG se dipendente pubblica, a Ordine dei Giornalisti, a un legale. In alcuni settori i contratti collettivi o gli accordi aziendali prevedono anche l'istituzione della figura della Consigliera di fiducia³ che dovrebbe trattare la questione in via riservata. Riservatezza della vittima e dell'autore della molestia sono infatti fondamentali per un intervento rapido che possa porre fine al comportamento molesto, con la difficoltà nel reperire prove e arrivare all'accertamento dei fatti.

³ come nel caso delle Rai che si vedrà di seguito, ndr

A CHI RIVOLGERSI QUANDO SI PENSA DI ESSERE VITTIMA DI MOLESTIE

- Federazione nazionale della stampa e Associazioni regionali della stampa
- Rai
- Ordine dei giornalisti
- Rai
- Consigliere di fiducia nelle aziende o altre figure di garanzia
- Consiglieria di Parità
- C.U.G. ("Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni") costituiti nelle pubbliche amministrazioni
- Centri antiviolenza e Forze dell'Ordine

LA FNSI E LA SUA LA CPO

La Commissione Pari Opportunità della Federazione Nazionale della stampa ha attivato uno Sportello antiMolestie, cui si accede dal sito della FNSI ([www.fnsi.it/Pari Opportunità](http://www.fnsi.it/Pari_Opportunita)); le Associazioni di stampa regionali possono aver attivato sportelli e per chi lavora in Rai c'è la Cpo UsigRai. Si tratta di uno strumento a disposizione di colleghe e colleghi che subiscono discriminazioni e molestie sul lavoro, per denunce e segnalazioni, per offrire aiuto e consulenza, Anche in sinergia con le Associazioni di stampa regionali e le Consigliere di parità in ambito territoriale. A tal fine si può fare riferimento alla mail cpofnsi@gmail.com, visibile solo dalle responsabili del progetto, per attivare un contatto personale.

LA IFJ - FEDERAZIONE INTERNAZIONALE DELLA STAMPA IN TEMA DI MOLESTIE

Anche a livello internazionale la Federazione Nazionale della Stampa dà indicazioni su come intervenire, coinvolgendo anche Ifj e Gender Council. Già nel 2020 l'International Federation of Journalists (Ifj - Federazione internazionale dei giornalisti, di cui Fnsi è parte) si è attivata sul tema delle molestie dentro e fuori le redazioni, nelle newsroom, tra colleghi e colleghe e con interlocutori esterni. L'IFJ adotta un approccio di tolleranza zero verso le molestie sessuali all'interno delle proprie strutture, eventi e attività. C'è un impegno forte nel mantenere i più alti standard di condotta professionale ed etica in tutte le sue attività.

MOLESTIE: COME AGISCE L'ORDINE DEI GIORNALISTI

C'è una certezza granitica: il Consiglio nazionale dell'Ordine dei giornalisti non tollera molestie di alcun tipo, né di carattere morale, né sessuale e nessuna forma di discriminazione di alcun genere. Raccoglie le segnalazioni in forma protetta e anonima attraverso la piattaforma <http://www.odg.it>, alla voce **whistleblowing (legality whistleblowing)**. Il Consiglio nazionale si impegna a inoltrare le segnalazioni al Telefono Rosa, mentre sul piano sanzionatorio è il Consiglio di disciplina di ogni Ordine regionale ad avere la competenza in materia.

Entrando nel merito del fenomeno, sulle molestie non abbiamo dati certi, poche, quasi inesistenti sono le denunce eppure il fenomeno esiste e non può essere derubricato, come talvolta accade, ad un fatto di costume. La risposta da parte dell'Ordine dei giornalisti non può che essere culturale. Nel nuovo codice deontologico recentemente approvato dal Consiglio nazionale dell'Ordine, (che entra in vigore dal primo giugno 2025), è stata introdotta la declinazione di genere. Il nuovo codice deontologico parla infatti, per la prima volta, alle giornaliste e ai giornalisti. È importante sottolineare che la parola “rispetto” ricorre ben 11 volte e diviene un atteggiamento essenziale della deontologia di chi fa informazione, sia nei confronti delle colleghe e dei colleghi, che dei cittadini nel loro diritto di essere informati correttamente.

RISPETTO DELLE DIFFERENZE DI GENERE

All'articolo 13 (ex art. 5bis del Testo Unico) intitolato Rispetto delle differenze di genere, è scritto che «Nei casi di femminicidio, violenza, molestie, discriminazioni e di fatti di cronaca che coinvolgono aspetti legati all'orientamento e all'identità sessuale, valutato l'interesse pubblico, la/il giornalista: a) evita stereotipi di genere, espressioni, immagini e comportamenti lesivi della dignità della persona.

L'articolo 4 del codice, dedicato al decoro e alla dignità professionale, ricorda che "il/la giornalista sono tenuti ad applicare i principi deontologici nell'utilizzo, anche a livello personale, di qualsiasi strumento di comunicazione e adotta comportamenti e un linguaggio rispettoso della dignità e del decoro dell'Ordine e dei suoi iscritti, anche al di fuori dell'attività professionale.

Il/la giornalista che si rende responsabile di violazioni del codice, può essere segnalato al consiglio di disciplina, spetta poi ai consigli il potere di istruire il procedimento disciplinare e, accertate le inosservanze, applicare le sanzioni adeguate e proporzionate alla violazione commessa. La competenza spetta al consiglio di disciplina territoriale dell'Ordine regionale a cui il giornalista è iscritto.

IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO DELLE SCUOLE DI GIORNALISMO

In seguito alle segnalazioni raccolte nell'inchiesta di Iripimedia sulle molestie subite da alcune studentesse delle scuole di giornalismo e nonostante non ci siano state

denunce, il Consiglio nazionale dell'Ordine ha ritenuto opportuno individuare misure preventive che impediscano il verificarsi ancora di eventi analoghi ed è immediatamente intervenuto, approvando il nuovo Codice etico e di comportamento delle scuole di giornalismo, il cui rispetto è parte integrante delle convenzioni con i master.

TOLLERANZA ZERO, PENA L'IMMEDIATA RISOLUZIONE DELLA CONVENZIONE BIENNALE

Il documento stabilisce un codice etico e di comportamento per le scuole di formazione di giornalismo, focalizzandosi sulla prevenzione e sulla gestione delle molestie nei confronti di studentesse, studenti ma anche del personale. Il codice è stato sottoscritto da tutti i direttori delle scuole di Giornalismo convenzionate con l'Ordine e pertanto deve essere osservato senza possibilità di deroghe nella sua totalità, pena l'immediata risoluzione della convenzione biennale con l'Ordine che riconosce il master abilitativo all'esame di stato per diventare giornalisti professionisti. Nella premessa è specificato che il Consiglio nazionale dell'Ordine dei giornalisti non tollera molestie di alcun tipo, né di carattere morale, né sessuale e nessuna forma di discriminazione di alcun genere. Si evidenzia, tra le altre cose, come i rapporti tra studenti e corpo docente (tutor e personale amministrativo), devono essere improntati esclusivamente a finalità di carattere didattico, e sono vietati i contatti di carattere personale. Nel testo è specificato che la molestia è intesa come qualsiasi forma di atteggiamento

e/o espressione verbale e non verbale, relativa alla sfera della sessualità o della morale, tale da recare disturbo all'interlocutore degradandone la dignità umana, nonché qualsiasi forma di richiesta di favori e/o proposte indesiderate, anche di natura sessuale. La gravità della molestia è maggiore qualora sia compiuta dal personale docente, tutor compresi, ed amministrativo nei confronti degli studenti iscritti alle Scuole di formazione di giornalismo. La molestia perpetrata nei confronti della studentessa o studente è considerata tale anche se attuata al di fuori del luogo fisico ove si svolgono le lezioni e riveste particolare gravità se attuata nelle redazioni dove si svolgono gli stage. Docenti, tutor, personale amministrativo e studenti sono tenuti a segnalare immediatamente qualsiasi comportamento possa integrare i profili indicati. I rapporti tra docenti, tutor compresi, personale amministrativo e corpo studentesco devono essere improntati esclusivamente a finalità di carattere didattico e sono vietati contatti di carattere personale, anche tramite l'utilizzo di strumenti di comunicazione di messaggistica istantanea e/o social media. Nel caso in cui si rendesse necessario ricorrere a tali strumenti per esigenze di coordinamento organizzativo o per condivisione di materiale didattico, si deve provvedere alla creazione di un'apposita area virtuale a cui possono avere accesso tutti i soggetti interessati. Le persone vittime di molestia hanno a disposizione un canale di segnalazione anonimo, istituito presso la stessa scuola. La scuola ha il dovere di comunicare tempestivamente al Consiglio nazionale dell'Ordine dei giornalisti, la segnalazione ricevuta, pena l'immediata risoluzione della convenzione biennale. Inoltre, in ogni scuola si terrà un corso di formazione di due ore sulla tematica delle molestie, a cui saranno tenuti a partecipare tutti gli studenti e le studentesse. Rimane ferma la responsabilità e l'autonomia delle Università dell'organizzazione e nella gestione dei rispettivi corsi, nel rispetto di quanto previsto nel nuovo codice.

DALLE SEGNALAZIONI RISERVATE AL WHISTLEBLOWING

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei giornalisti mette a disposizione inoltre la propria piattaforma relativa alla segnalazione anonima o riservata degli illeciti, presente sul sito web <http://www.odg.it>, alla voce whistleblowing (legality whistleblowing), per permettere alle giornaliste e giornalisti, studentesse, studenti, ma anche privati vittime di molestie, di disporre di un canale di comunicazione anonimo. Questa piattaforma, garantisce la riservatezza e la sicurezza delle informazioni: tutti i contenuti inseriti, compresa la identità di chi segnala la molestia, sono crittografati e possono essere letti esclusivamente dal segnalatore e dal destinatario o dai destinatari delle segnalazioni. Il Consiglio nazionale s'impegna ad inoltrare tutte le segnalazioni ricevute di molestie di natura morale e/o sessuale al Telefono rosa. Nel caso che la molestia avvenga tra colleghi si può procedere inoltre con la segnalazione al consiglio di disciplina territoriale competente che istituirà il procedimento disciplinare e valuterà le sanzioni.

LA RAI CONTRO LE MOLESTIE

Negli ultimi tempi, forse grazie ad una maggiore sensibilità al tema, sono aumentate in Rai le segnalazioni di molestie e discriminazioni. Quello che appare con chiarezza è che si rende necessario un aggiornamento delle procedure. Troppo spesso, infatti, chi segnala resta senza una risposta certa. Cosa che rischia di scoraggiare chi decide di non tacere di fronte a soprusi e vessazioni. Dal 2017 la Rai, su impulso delle Cpo Rai e USIGRai, ha introdotto un codice antimolestie⁴. Oltre ai capitoli dedicati alla definizione del fenomeno e all'impegno dell'azienda a garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, il documento introduce la figura della consigliera di fiducia. La consigliera è una professionista esterna alla Rai, per garantirne il ruolo di terzietà. È scelta tra professioniste di comprovata esperienza ed offre supporto e assistenza alle vittime di molestie, accompagnandole nel processo di segnalazione e garantendo la massima riservatezza e protezione. Nel corso degli anni la Rai si è dotata, sempre su impulso delle due Cpo, di due policy di genere (on e off screen). Sul tema è cambiata anche la normativa nazionale. L'aggiornamento in corso del Codice Antimolestie soprattutto per quel che riguarda l'aspetto delle procedure e l'adeguamento e rafforzamento del ruolo della consigliera di fiducia, deve tenere conto delle nuove normative, oltre che del Codice Etico aziendale e del whistleblowing. Per implementare le politiche di genere e la correttezza delle relazioni all'interno dell'azienda, sono stati avviati dei corsi di gender etiquette, rivolti ai e alle dipendenti, con particolare attenzione a chi ricopre ruoli apicali. L'auspicio è che questo tipo di formazione non resti episodica ma si traduca in buona pratica.

⁴ riportato in forma integrale in appendice al Capitolo 5 a pagina 47

LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

La Consigliera di Parità è una figura istituita a livello nazionale, regionale e provinciale ed è disciplinata dal Decreto legislativo 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. La Consigliera Nazionale di Parità è nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, tra persone che abbiano specifiche competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro e dura in carica 4 anni ed è rinnovabile per una sola volta. L'intervento della consigliera è su istanza della lavoratrice. La sua consultazione è a titolo gratuito. Nell'esercizio delle proprie funzioni riveste la qualifica di pubblico ufficiale ed ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza. In particolare, la Consigliera Nazionale di Parità si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con gli organismi di rilevanza nazionale competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione. La Consigliera Nazionale di Parità è componente del Comitato Nazionale di Parità e coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta) con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. L'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità è ubicato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il supporto all'attività della Consigliera Nazionale di Parità è assicurato dalla Direzione Generale dei Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, Divisione V.

LE CONSIGLIERE REGIONALI E PROVINCIALI DI PARITÀ

Le Consigliere regionali di parità, effettive e supplenti, sono nominate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, su designazione dell'ente locale a seguito di procedura comparativa tra persone aventi requisiti di specifica esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile normativa sulle pari opportunità e mercato del lavoro. La stessa procedura è prevista anche per le Consigliere provinciali di parità. Il ruolo non è però da confondere con la Presidente delle Commissioni regionali e/o provinciale per le pari opportunità che invece sono scelte in ambito regionale ed esercitano un ruolo consultivo e di proposta per la rimozione degli ostacoli limitativi della parità stabilita dall'art. 3 della Costituzione e dalle Leggi di Parità. Anche le Consigliere regionali e provinciali di parità svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro con impegno, peraltro, di diffondere le politiche di genere nella società. Intervengono su istanza della lavoratrice e agiscono nella massima privacy. La loro consultazione è a titolo gratuito. Sono pubblici ufficiali, nell'esercizio delle loro funzioni, e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio. Quindi possono agire per l'accertamento delle discriminazioni, rispettivamente a carattere collettive e individuali (sono tali anche le molestie) e la rimozione dei loro effetti. Quindi possono agire per l'accertamento delle discriminazioni collettive e individuali (sono tali anche le molestie, ai sensi dell'art. 26 del Codice delle pari opportunità) e la rimozione dei loro effetti.

In che modo?

Conciliazione - Azione informale; conciliazione - ex art.410 c.c.art. 66 d.lgs 165/2001; azione individuale in giudizio;

azione pubblica contro le discriminazione a carattere collettivo. Prima di attivare l'azione davanti ad un giudice la Consigliera avvia sempre un procedimento di conciliazione richiedendo all'autore della discriminazione una soluzione in via stragiudiziale. In casi di discriminazione collettiva solo la Consigliera regionale (ed eventualmente la nazionale, a seconda del caso) può agire ai sensi dell'art. 37 Decreto legislativo 198/2006 chiedendo all'autore di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni entro 120 giorni.

Se il piano viene valutato positivamente la Consigliera promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale in copia autentica diventa esecutivo con decreto del Tribunale in funzione del Giudice del lavoro altrimenti può proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al Tar competente (mediante un giudizio d'urgenza o mediante un giudizio c.d. ad adiuvandum). La Consigliera di parità può costituirsi anche parte civile nei procedimenti penali, a sostegno della lavoratrice/lavoratore discriminata/o. Le lavoratrici devono rivolgersi alla consigliera di parità afferente il luogo di lavoro, quindi dovranno individuare quella del loro territorio. In genere, le discriminazioni individuali (molestie in questo caso) sono trattate dalle Consigliere provinciali di parità; quelle collettive dalle Consigliere regionali di parità. Le consigliere di parità possono stilare protocolli di intesa nell'ambito della propria attività istituzionale. In particolare, uno degli esempi è quello di Regione Liguria dove, nel 2019, poi aggiornato nel 2024, è stato siglato il Protocollo di intesa sulle molestie e violenza nei luoghi di lavoro, che ha tra i suoi firmatari anche l'Ordine dei giornalisti Liguria, CPO FNSI (Federazione Nazionale Stampa Italiana) , USSI Liguria (Unione Stampa Sportiva Italiana) <https://www.regione.liguria.it/component/publiccompetitions/document/35770:intesa-molestie-violenza-luoghi-lavoro.html?Itemid=8758>.

Un modello che si potrebbe mutuare o implementare in tutte le regioni. Un invito a segnalare altre intese siglate sui territori.

3. STRUMENTI PRATICI/1

I TRE LINGUAGGI IN 10 PUNTI

DI BETTY SENATORE*

Quando si è vittima di molestie è necessario attuare una strategia comunicativa. Ecco i punti fondamentali riassunti in modo semplice per utilizzare i tre linguaggi: verbale, non verbale e paraverbale.

1. RESPIRA

La respirazione è fondamentale per recuperare la concentrazione, eliminare l'ansia e avere una voce più ferma. Inspira ed espira profondamente, ma non usando il torace: per farlo bene tieni una mano sul torace e l'altra sullo stomaco, all'altezza del diaframma. La mano sul torace deve rimanere ferma e le spalle non devono alzarsi. Si deve muovere solo quella sul diaframma. Inspira dal naso allargando l'addome ed espira dalla bocca svuotando la pancia.

Se fatto 4 o 5 volte prima di un discorso o un momento stressante rilassa e rende la mente più lucida.

2. RALLENTA E FAI PAUSE STRATEGICHE

Quando si è sotto tensione, si tende a voler parlare velocemente e finire prima il discorso. Ecco: parlare velocemente è nemico della comunicazione. Denota ansia e insicurezza. Bisogna parlare con calma, scandire bene le parole, inserire delle pause nei punti giusti e ricordare che chi sta dall'altra parte non conosce il messaggio che vogliamo mandare; quindi, dobbiamo dargli il tempo di ascoltarlo e capirlo. In questo modo si dà anche autorevolezza al messaggio.

3. USA UN REGISTRO VOCALE MEDIO-BASSO

Le voci più basse sono percepite come più autorevoli, soprattutto quando si comunicano concetti importanti. Bisogna perciò scendere di una o più tonalità, utilizzando un registro più “basso”, immaginando che la voce sia un fascio luminoso che esce direttamente dal diaframma e non dalla gola.

4. USA UN TONO ASSERTIVO

Molte donne tendono inconsciamente ad alzare la voce alla fine delle frasi (uptalk), rendendo tutto ciò che dicono “ipotetico” anziché assertivo. Per evitare questo problema inserisci un “punto” immaginario alla fine di ogni frase.

5. PROVA IL DISCORSO ALLO SPECCHIO, ENFATIZZA E VARIA IL RITMO

Un tono monotono fa perdere subito l'attenzione dell'interlocutore. Per questo anche in situazioni difficili e complicate mantieni la calma nel parlare e preparati allo specchio. Accelera e rallenta e, soprattutto, fai sentire la punteggiatura.

6. GUARDA NEGLI OCCHI

La voce è solo una parte della comunicazione: lo sguardo che “tocca” e rende l'interlocutore partecipe del messaggio che si vuole inviare. Dunque è importante anche in caso di molestie guardare negli occhi e fare arrivare il messaggio chiaro affinché finiscano i comportamenti.

7. QUANDO NON TI DANNO LA PAROLA

Se gli interlocutori tendono a non farti parlare bisogna porre delle regole, eventualmente a inizio della riunione. Cosa che in caso di molestie potrebbe accadere. Dunque richiedere turni di parola per evitare interruzioni. Anche in questo caso usa il linguaggio del corpo (come alzare una mano) oppure rimani in silenzio guardando insistentemente gli interlocutori per segnalare che devi concludere. Se qualcuno interrompe, rispondi con calma: "Fammi finire questo punto e poi ti do la parola" oppure "Capisco che hai un'idea interessante, ma lasciami concludere prima". Riconosci il contributo dell'altra persona per farla sentire ascoltata "Vedo che hai qualcosa da aggiungere, dopo questo punto ti lascio spazio per intervenire".

8. MUOVI BENE LE MANI

Le mani vanno usate per sottolineare i concetti esposti, quindi non vanno nascoste dentro le tasche o dietro al corpo. Devono avere i palmi rivolti verso l'interlocutore, perché generano empatia. In più, meglio muoverle che tenerle ferme, danno ritmo al discorso e denotano sicurezza. Se non si sa come tenerle, meglio avere una matita (non una penna che può essere aperta o chiusa che denota stress) e passarla da una mano all'altra.

9. GAMBE FERME

Se in piedi le gambe devono essere ferme, non devi dondolare, né passeggiare velocemente da una parte all'altra dello spazio a tua disposizione. Immagina le tue gambe come delle radici che ancorano al pavimento e ti rendono quindi più stabile e sicura. Se sedute non attorcigliarle intorno alla gamba della sedia o su loro stesse.

10. POSTURA

Le spalle che rimangono aperte comunicano sicurezza e autorevolezza. Quindi, immagina un filo invisibile che tiene la tua testa alta e il corpo fermo e dritto.

**Betty Senatore è una conduttrice radiofonica, podcaster, presentatrice di eventi e coach di public speaking. Da oltre 30 anni lavora nel mondo della radio, prima a Radio 2 e adesso a Radio Capital. È autrice e conduttrice del podcast “Che film guardo stasera?” prodotto da OnePodcast, online da oltre 700 puntate. Si è formata come attrice con il metodo Stanislavskij alla scuola di Beatrice Bracco di Roma, e poi, per perfezionare le sue conoscenze nel mondo della voce, ha frequentato corsi sui metodi Voicecraft, Tomatis e Linklater e ha conseguito il riconoscimento come coach di public speaking con Max Formisano. Ha recitato nella terza stagione di VITA DA CARLO di e con Carlo Verdone. Dopo il Voice public speaking, imparare a parlare in pubblico partendo dalla voce, sta portando avanti il progetto Public speaking per il web, per imparare a parlare a una platea virtuale. Con i suoi clienti (fra i quali Gucci, Enerbrain, Ebay, Publicis, la DAXO Women Lab, Banca Caceis, Imola informatica, Alleanza Assicurazioni) applica un “metodo esperienziale” che mette in campo la parte pratica da cui scaturisce quella teorica. Nei suoi corsi aiuta a superare l’ansia di doversi esprimere di fronte a una platea lavorando sulla motivazione e sulla respirazione, analizza il linguaggio paraverbale (uso della voce), linguaggio non verbale (movimenti del corpo ed espressioni del viso) e linguaggio verbale (il contenuto). www.bettysenatore.it*

4. STRUMENTI PRATICI/2

COME SI PREPARA UN DOSSIER

DI MARIA PIA IZZO ED EVA BALZAROTTI

CONSULENTI LEGALI E INFORMATICHE FORENSI*

MOLESTIA

SECONDO LA DOTTRINA (CIT. MANZINI)

"MOLESTIA"

**È OGNI ATTIVITÀ CHE ALTERI DOLOROSAMENTE O
FASTIDIOSAMENTE L'EQUILIBRIO PSICO-FISICO
NORMALE DI UNA PERSONA**

DALLA PARTE DELLA VITTIMA

Quando si subisce una molestia può essere difficile valutarla con lucidità perché:

- ✓ Si tende a minimizzare – Potremmo pensare "non è così grave" o "forse sto esagerando".
- ✓ Si prova imbarazzo o senso di colpa – La vittima può sentirsi in colpa, anche se non ha fatto nulla di sbagliato.
- ✓ Si ha paura di ritorsioni – Soprattutto in contesti lavorativi o sociali, denunciare potrebbe sembrare rischioso.

Quindi, mettendosi dal punto di vista della “vittima”, un modo efficace per riconoscere se un comportamento è una molestia è mettersi nei panni di un osservatore esterno e chiedersi:

ACCETTEREI CHE QUESTA COSA ACCADESSE AD UNA PERSONA A MÈ CARA O A UN MIO FAMILIARE?

Questa tecnica funziona perché:

a) Provoca distacco emotivo: è più facile giudicare in modo obiettivo quando pensiamo a una persona terza, soprattutto se si tratta di una persona a cui siamo legati affettivamente.

b) Induce chiarezza: si capisce meglio se una situazione è normale o inaccettabile perché si agisce da terzi esterni.

c) Genera autostima: impone di trattare noi stessi con il rispetto che riconosceremmo agli altri.

L'AGGRESSORE

Spesso, chi si rende protagonista di “molestie” non percepisce minimamente la gravità delle proprie azioni perché:

- ✓ Normalizza il comportamento – “L’ho sempre fatto, nessuno si è mai lamentato”.
- ✓ Minimizza le conseguenze – “Era solo uno scherzo, non volevo offendere. Non si può più scherzare”.
- ✓ Non si immedesima nella vittima – “Non mi sembra niente di che, perché dovrebbero offendersi?”

Pertanto, mettendosi dal punto di vista dell’“aggressore”, uno dei metodi più efficaci per capire se un comportamento è molesto è chiedersi se lo stesso gesto, parola o azione sarebbe accettabile se rivolto a una persona di sesso opposto al mio. Esempio: “se un uomo etero dicesse ad un altro uomo etero “che bel sedere che hai!”.

Questa tecnica funziona perché:

- a) Svela i doppi standard – Se un comportamento non è accettabile con tutti, probabilmente è inappropriato.
- b) Fa emergere i confini personali – Capisci se stai oltrepassando il rispetto dell’altro.
- c) Ti aiuta a sviluppare empatia – Ti metti nei panni della persona che riceve il tuo gesto o commento.
- d) Riduce il rischio di molestie inconsapevoli – A volte, un comportamento è percepito diversamente dalla vittima rispetto a chi lo mette in atto.

SE UN COMPORTAMENTO NON È ADATTO PER TUTTI, POTREBBE NON ESSERE ADATTO PER NESSUNO

E LA TECNOLOGIA?

L'avanzamento tecnologico ha migliorato la prevenzione e il contrasto delle molestie sul lavoro, ma ha anche creato nuovi rischi. Per questo, è importante che le aziende adottino policy chiare, strumenti di sicurezza e percorsi di supporto per le vittime.

Di seguito qualche esempio di svantaggi causati dall'avanzamento tecnologico:

1) Molestie digitali (cybermolestie lavorative): messaggi inappropriati su email, chat aziendali o videochiamate anche al di fuori degli orari di lavoro possono essere usati per molestare in modo meno evidente.

2) Difficoltà di dimostrare le molestie digitali: alcuni strumenti di comunicazione aziendale permettono di cancellare messaggi o di inviare contenuti che scompaiono, rendendo più difficile raccogliere prove.

3) Rischio di sorveglianza abusiva: Alcuni datori di lavoro potrebbero usare tecnologie come keylogger, webcam aziendali o software di monitoraggio per controllare e intimidire i dipendenti.

4) Barriere ai fini della denuncia per chi lavora da remoto: il lavoro a distanza può rendere più difficile per le vittime trovare supporto immediato o parlare con un responsabile delle risorse umane piuttosto che con la figura preposta in azienda alla verifica dei comportamenti nell'ambito dei rapporti di lavoro.

5) Molestie durante il lavoro in ambienti informali (es. social aziendali, WhatsApp, Slack, LinkedIn): le comunicazioni aziendali spesso si spostano su piattaforme informali, dove le molestie possono essere più difficili da regolamentare.

Ci sono anche vantaggi:

1) Monitoraggio e tracciabilità delle comunicazioni: email, chat aziendali e registrazioni delle videochiamate possono fornire prove concrete in caso di molestie o comportamenti inappropriati se correttamente acquisiti sia durante le aggressioni sia in fase di creazione del fascicolo probatorio personale.

2) Maggiore facilità di denuncia: le aziende implementano canali anonimi digitali per segnalare molestie senza paura di ritorsioni (es. piattaforme di whistleblowing).

3) Strumenti di formazione e sensibilizzazione: webinar, corsi online e campagne aziendali aiutano a educare i dipendenti su cosa siano le molestie e come prevenirle.

4) Smart working e riduzione delle interazioni fisiche: il lavoro da remoto può ridurre drasticamente gli episodi di molestie fisiche in ufficio, diminuendo il rischio di contatti/relazioni indesiderati/e.

COME DOCUMENTARE LE MOLESTIE?

Uno degli elementi di maggiore difficoltà in caso di “molestie” ai fini della denuncia è l’onere probatorio: molto spesso i comportamenti sono sfumati, contraddittori e avvengono in contesti di confronto 1 a 1. Tuttavia molti comportamenti molesti sono tracciati o facilmente tracciabili mediante i dispositivi digitali di nostro uso quotidiano.

L'AUTENTICITA'

Nel caso di molestie tracciate per via digitale, perché tali documenti digitali (chat, video, immagini, screenshot, registrazioni di conversazioni, etc.) siano raccolti in modo sicuro e sistematico ed essere utilizzati come prove in giudizio, è opportuno dotarsi di una consulenza informatico-forense preventiva di parte, evitando che l'aggressore possa disconoscerle e contestarne l'autenticità. In un'epoca in cui gran parte delle interazioni lavorative avvengono tramite strumenti digitali, questa disciplina è divenuta uno strumento essenziale per la tutela delle vittime e la giustizia.

Questa operazione è cruciale perché:

1) consente il recupero di prove digitali anche cancellate (Email con contenuti inappropriati o minacciosi, Messaggi su piattaforme aziendali come Teams, Slack, WhatsApp, ecc., File condivisi contenenti offese o allusioni sessuali, Registrazioni di audio o video che documentino comportamenti scorretti);

2) garantisce l'integrità e l'autenticità del dato digitale pertanto la sua ammissibilità legale (i dati devono essere

raccolti con metodi che ne garantiscano l'autenticità, onde evitare ipotesi di manipolazione, e l'uso di strumenti certificati permette di estrarre prove che possono essere utilizzate in tribunale o nei procedimenti aziendali);

3) identifica il molestatore in caso di anonimato (analisi di indirizzi IP, dispositivi e log di accesso per risalire alla fonte o per favorire/accelerare le attività della Polizia Postale in seconda battuta);

4) tutela la vittima e supporta i soggetti interni all'azienda preposti alla tutela del lavoratore, che spesso avviano indagini interne sulla base del rapporto tecnico dettagliato fornito dal consulente;

5) recupera dati cancellati, spesso dalle stesse vittime per vergogna o rabbia, e li sistematizza con tutti gli altri dati digitali acquisiti in un "dossier" (tecnicamente "report") da consegnare al difensore e producibile in giudizio.

LA RACCOLTA DELLE PROVE IN 5 PUNTI

Prima di arrivare alla consulenza informatica, ci sono diverse procedure preliminari che suggeriamo di adottare allo scopo di raccogliere gli elementi probatori che saranno poi cristallizzati ai fini di un eventuale giudizio:

1- Conservare messaggi via Instant Messaging in quanto, se debitamente acquisiti, essi rappresentano prova documentale a tutti gli effetti.

- ATTENZIONE: ad oggi entro due giorni l'inviante può cancellare il messaggio inviato quindi se abbiamo ragione di ritenere concreto tale rischio, è caldamente consigliabile di riprodurre immediatamente il messaggio ricevuto mediante la realizzazione di screenshot;

2 - Eseguire periodicamente un backup della casella di posta aziendale su una propria memoria di massa o un proprio spazio cloud per lo stesso motivo di cui al punto precedente;

3 - Eseguire copia di backup dei documenti/file oggetto del proprio ingegno in modo da averli a disposizione in caso di contestazione (facendo attenzione però a non sottrarre proprietà intellettuale altrui);

4 - È lecito registrare conversazioni delle quali si è parte anche senza avvisare l'interlocutore, a patto che il loro utilizzo sia limitato alla difesa di un proprio diritto in giudizio (non possiamo pubblicarlo su FB, per intenderci);

5- Sollecitare gli organismi preposti a stipulare convenzioni al fine di agevolare l'accesso alla consulenza informatica forense senza eccessivi aggravii economici per la vittima.

I RAPPORTI CON LE COLLEGHE

Nella maggior parte dei casi che coinvolgevano soggetti di sesso femminile da noi seguiti dal punto di vista tecnico, abbiamo avuto modo di verificare che spesso la vittima di molestie in ambito lavorativo subisce comportamenti che tendono a isolarla sul posto di lavoro talvolta anche aggressivi e/o ritorsivi proprio allo scopo di spingere la suddetta vittima alle dimissioni volontarie, con tutto quello che ne consegue sotto il profilo giuslavoristico/previdenziale.

Ebbene, nonostante la sollecitazione annosa della solidarietà femminile avverso le varie e purtroppo ancora diffuse forme di prevaricazione maschile in ambito lavorativo, la gestione di questo tipo di conflitto si rivela spesso tutt'altro che facile. Inutile ribadire che nella raccolta delle prove ai fini della dimostrabilità dell'evento lesivo la testimonianza delle colleghe in caso di molestie rivolte a lavoratrici si rivela sempre assolutamente efficace in un'azione difensiva. Pertanto, qualora la vittima di un'aggressione dovesse incontrare la mancanza di solidarietà, in qualità di tecniche ormai esperte in materia suggeriamo di non lasciarsi intimorire né desistere dagli intenti difensivi nel caso sopraggiungano in ambito lavorativo eventi ritorsivi anche da parte di soggetti che abbiano assistito alla molestia.

In tutti questi casi infatti, è utile dotarsi di un cosiddetto “piano B” quindi e nei limiti del possibile gestire la conflittualità sopravvenuta a detrimento della possibile testimonianza favorevole cercando quanto più possibile di tracciare anche registrando su supporto digitale le conversazioni tra la vittima e le/i possibili testimoni. A riguardo ci preme ricordare a tutti che per il testimone di qualsiasi delitto/reato esiste l'obbligo di dire la verità in sede di citazione giudiziale e che la falsa testimonianza è punita

ex art. 372 c.p. in cui si dispone che "Chiunque, deponendo come testimone innanzi all'Autorità giudiziaria o alla Corte penale internazionale, afferma il falso o nega il vero, ovvero tace, in tutto o in parte, ciò che sa intorno ai fatti sui quali è interrogato, è punito con la reclusione da due a sei anni" e che non possiamo mai essere certi di non essere stati registrati/tracciati da un qualsivoglia dispositivo digitale nel corso di quegli eventi circa i quali intendiamo mentire e/o omettere la testimonianza.

****Maria Pia Izzo ed Eva Balzarotti** sono una coppia nella vita e nel lavoro ed insieme gestiscono l'attività della società Atlan66 s.r.l., la cui titolare è Maria Pia. L'azienda fornisce servizi nel settore informatico e della comunicazione ormai da 24 anni. Entrambe provenienti da percorso culturale classico-umanistico, sono laureate in Giurisprudenza con tesi di laurea specifiche; Eva Balzarotti è (anche) avvocat. Da diversi anni, dopo essersi occupate di progettazione e sviluppo software soprattutto nel campo medicale, svolgono ormai prevalentemente l'attività di consulenti informatico-forensi e di investigatrici digitali al servizio dei Tribunali, delle Procure e degli operatori di diritto oltre che per conto di aziende e privati. Gli scenari investigativi che le hanno viste coinvolte come tecniche del Pubblico Ministero o delle parti riguardano reati, anche molto mediatici, come la violenza di genere e sui minori, le frodi informatiche anche di tipo economico-finanziario, gli accessi abusivi ai sistemi informatici (data-breach, violazione di account social, etc.), le vittime di #RevengePorn e tanti altri reati. Come imprenditrici si occupano anche di design, musica e sport: Eva ha un passato di atleta di nuoto artistico nella nazionale italiana di nuoto sincronizzato e Maria Pia ha un'esperienza pregressa nel canto e nella musica.*

4. STRUMENTI PRATICI/3

INDICAZIONI PRATICHE PER CONTRASTARE LE MOLESTIE ECONOMICHE

**DI DOMENICO TAMBASCO
AVVOCATO GIUSLAVORISTA***

Nel contesto giornalistico, la molestia e la violenza economica costituiscono una forma subdola e diffusa di discriminazione che si manifesta attraverso l'abuso del potere economico e organizzativo da parte del soggetto gerarchicamente sovraordinato, spesso con finalità di dominio, di controllo o ritorsive. Come chiarito dalla Convenzione OIL n. 190/2019, ratificata dall'Italia con la legge 15 gennaio 2021, n. 4, rientrano tra le molestie anche quei comportamenti o atti che, pur non determinando immediatamente un danno psico-fisico o sessuale, sono idonei a generare un pregiudizio economico, sia come conseguenza delle molestie subite (a valle), sia come strumento mediante cui esse vengono esercitate (a monte).

Nel mondo del giornalismo, la violenza economica si concreta, ad esempio, quando una giornalista viene minacciata dal direttore o dal caporedattore di non ricevere incarichi di rilievo — come la conduzione di interviste, la firma di editoriali o l’assegnazione di inchieste — qualora non si conformi a determinati comportamenti inaccettabili e/ o indesiderati. In tal caso, l’agente della molestia sfrutta la precarietà economica e la dipendenza lavorativa della vittima per imporre la propria volontà, ricorrendo eventualmente a strumenti come l’isolamento professionale, il demansionamento o la sospensione di incarichi, il tutto con lo scopo di esercitare un potere di coercizione.

**LE MOLESTIE ECONOMICHE
SONO
UNA FORMA GRAVE E SPESSO
INVISIBILE
DI VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO.
RICONOSCERLE E CONTRASTARLE
È FONDAMENTALE PER
GARANTIRE LA LIBERTÀ DI ESPRESSIONE,
LA PARITÀ E L'AUTONOMIA PROFESSIONALE NEL
MONDO DELL'INFORMAZIONE**

LA NULLITA' DEGLI ATTI RITORSIVI

Tali condotte risultano espressamente vietate dall'art. 26 del d.lgs. 198/2006, che, al comma 3-bis, sancisce la nullità di qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del lavoratore o della lavoratrice che denunci una molestia, comprese il licenziamento, il trasferimento, il mutamento di mansioni ex art. 2103 c.c., o ogni altra misura avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni lavorative. La norma, nel tutelare la libertà di denuncia, riconosce implicitamente che proprio le ritorsioni economiche costituiscono una delle forme più insidiose e frequenti di molestia nei luoghi di lavoro, specie in contesti ad alta precarizzazione e forte competizione interna, come quello giornalistico. Nel delineare le tutele contro le molestie economiche nel contesto lavorativo (ivi compreso, quindi, anche il mondo giornalistico), l'art. 26 del d.lgs. 198/2006 assume rilevanza decisiva laddove, al comma 3, afferma due principi fondamentali, destinati ad operare non solo come strumenti repressivi, ma anche e soprattutto come strumenti di prevenzione e deterrenza. In primo luogo, la norma sancisce la nullità degli atti ritorsivi adottati nei confronti del soggetto che si è opposto a comportamenti molesti o discriminatori. Tale previsione si innesta in modo coerente con quanto stabilito dal già citato comma 3-bis, il quale esclude la legittimità di ogni misura organizzativa (licenziamento, demansionamento, trasferimento, mutamento di mansioni ex art. 2103 c.c., ecc.) che sia collegata, anche indirettamente, alla denuncia o all'opposizione rispetto a condotte moleste. Ne consegue che nel contesto giornalistico, la revoca di incarichi editoriali, l'esclusione da conferenze stampa o la negazione di visibilità pubblica alla giornalista che si rifiuti di aderire a richieste indebite del superiore costituisce una misura radicalmente nulla, e pertanto impugnabile e sanzionabile.

LA NULLITÀ DEI PROVVEDIMENTI ADOTTATI IN CONSEGUENZA ALLA SOTTOMISSIONE

Il comma 3 introduce anche un secondo, meno noto ma altrettanto rilevante principio: la nullità dei provvedimenti adottati in conseguenza della sottomissione alle molestie. In altre parole, se la persona molestata, per timore o necessità, accetta la richiesta del superiore e ottiene in cambio un incarico di prestigio, una promozione o un aumento retributivo, tali benefici possono essere giuridicamente revocati e dichiarati nulli con effetto retroattivo, in quanto frutto di un rapporto patologico e viziato da abuso di potere.

Quest'ultima previsione ha una funzione strategica sotto un duplice profilo:

1 - Deterrente, poiché disincentiva il soggetto molestatore dal formulare promesse di avanzamento professionale in cambio della sottomissione, nella consapevolezza che tali benefici sono giuridicamente instabili, potendo essere dichiarati nulli retroattivamente per violazione di norme imperative.

2 - Di controllo e legittimazione esterna, poiché consente potenzialmente anche a soggetti diversi dalla persona molestata – in primis il datore di lavoro, ma anche l'organizzazione sindacale, la consigliera di parità o l'ispettorato del lavoro – di intervenire per far rimuovere i provvedimenti illegittimamente adottati - ad esempio- dal

superiore gerarchico, qualora questi abbia agito abusando del proprio potere per ottenere prestazioni indebite.

**SI TRATTA DI UN IMPORTANTE CAMBIO
DI PARADIGMA CHE
NON LASCIA ALLA SOLA VITTIMA
LA RESPONSABILITÀ REPRESSIVA
DELLE CONDOTTE MOLESTE,
MA COINVOLGE ATTIVAMENTE
L'INTERA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E
ISTITUZIONALE NEL PRESIDIO DELLA LEGALITÀ
INTERNA**

Applicando tali principi al settore giornalistico, risulta evidente che le dinamiche discriminatorie non si esauriscono nella mera emarginazione di chi denuncia, ma si articolano anche nell'indebito "premio" conferito a chi si piega a comportamenti molesti. Entrambe le situazioni ledono l'eguaglianza sostanziale sul luogo di lavoro e compromettono gravemente la stessa credibilità e integrità aziendale. Il legislatore, rendendo nulli gli atti di ritorsione e gli atti premiali frutto di sottomissione, interviene quindi non solo per tutelare la vittima, ma per garantire l'etica e la trasparenza dell'intero ambiente lavorativo.

In definitiva, la violenza economica nel giornalismo si configura sia come conseguenza delle molestie subite (perdita di incarichi, occasioni lavorative, emarginazione economica), sia come strumento di esercizio del potere molesto (promesse di premi e promozioni indebite, minacce di penalizzazioni professionali), in violazione dei principi fondamentali di parità, dignità e libertà professionale.

Tali condotte devono essere intercettate, denunciate e sanzionate in modo effettivo, garantendo alle vittime non solo la tutela giudiziaria ma anche il reintegro nelle effettive condizioni di lavoro precedenti la ritorsione, al contempo generando le condizioni per un ambiente di lavoro sereno, nell'ottica della "tolleranza zero" rispetto alle violenze e molestie, che non possono avere cittadinanza alcuna nei luoghi di lavoro.

VADEMECUM PRATICO CONTRO LE MOLESTIE ECONOMICHE NEL GIORNALISMO

Ricapitolando, la molestia e la violenza economica comprendono tutti gli atti e i comportamenti inaccettabili e/o indesiderati che, anche una sola volta, causano o possono causare anche (ma non solo) un danno economico⁵.

Tali atti e/o comportamenti:

⁵ Si tratta della definizione della Convenzione OIL n. 190/2019 (ratificata in Italia con L. 4/2021) e dell'art. 26 d.lgs. 198/2006.

- Possono manifestarsi come conseguenza (a valle) delle molestie.
- Possono essere usati come strumento (a monte) per esercitare il potere molesto.

ESEMPI DI MOLESTIE ECONOMICHE NEL SETTORE GIORNALISTICO

- Minaccia di non assegnare incarichi rilevanti (interviste, editoriali, inchieste);
- Esclusione da eventi o conferenze stampa;
- Emarginazione organizzativa o sospensione dall'attività redazionale;
- Ritorsioni retributive (mancato riconoscimento di premi o indennità; mancato o ritardato pagamento delle retribuzioni);
- Promessa o riconoscimento di benefici lavorativi (promozioni, incarichi, aumenti di stipendio, premi etc.) in cambio della sottomissione.

LE TUTELE

Quadro normativo nazionale di riferimento: articolo 26, d.lgs. 198/2006

Art. 26 - Comma 3 - Doppia tutela attiva

1. Nullità degli atti ritorsivi verso chi si oppone alle molestie:

- Licenziamenti, demansionamenti o qualsiasi altra misura pregiudizievole imposta a seguito dell'opposizione del lavoratore o della lavoratrice sono nulli;

- Effetto incentivante: opporsi alle molestie non deve comportare conseguenze negative (né organizzative né retributive) per la vittima che denuncia;
2. Nullità degli atti premiali verso chi si sottomette:
 - promozioni, aumenti retributivi o incarichi ottenuti grazie alla sottomissione sono radicalmente nulli;
 - Ciò serve da deterrente: la sottomissione non garantisce vantaggi stabili;

Art. 26, Comma 3-bis - Tutela della persona che denuncia

- Vietato sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o attuare altre misure negative contro chi denuncia molestie;
- Tali provvedimenti sono nulli, se conseguenti alla denuncia di molestie;
-

FINALITÀ DELLA DISCIPLINA

1. Tutelare la libertà e la dignità professionale;
2. Contrastare la cultura della complicità e della subordinazione silenziosa;
3. Promuovere un ambiente redazionale etico, equo e trasparente;
4. Rafforzare il controllo e la responsabilità delle strutture organizzative

INDICAZIONI OPERATIVE

1. Consulta una consigliera di parità, un legale del lavoro o un sindacato;
2. Diffida e denuncia chi abusa in modo molesto del proprio potere economico e/o organizzativo, anche tramite azioni giudiziarie;
3. Richiedi formalmente l'annullamento di eventuali provvedimenti ritorsivi o premiali illeciti;
4. Chiedi il reintegro nelle mansioni e condizioni lavorative e/o economiche precedenti, in caso di ritorsione.

**Domenico Tambasco, avvocato giuslavorista del Foro di Milano, è stato autore per ILO di una importante ricerca sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (Violenza e molestie nel mondo del lavoro: Un'analisi della giurisprudenza del lavoro italiana, Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2022). Ha partecipato nella precedente legislatura alla redazione di diversi disegni di legge per la prevenzione e il contrasto degli atti e delle condotte moleste nei luoghi di lavoro. Collabora con numerose riviste giuridiche ed è stato autore di due monografie sul tema, dal titolo rispettivamente "Il Lavoro Molesto" (in collaborazione con H. Ege), Milano, Giuffrè Lefebvre (2021), e "Il risarcimento del danno da stress lavorativo. Nuove forme di tutela nell'era del lavoro digitale" (in collaborazione con A. Rosiello), Milano, Giuffrè Lefebvre, (2024).*

5. STRUMENTI DI CONSULTAZIONE

NORMATIVA ITALIANA

- D. Lgs. n. 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità)
- D. Lgs. n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza)
- Legge n. 4/2021 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro)

IN MATERIA DI LAVORO

- CCNL di categoria applicati Linee Guida INAIL
- “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)
- Rapporto ISTAT sulla Violenza sul luogo di lavoro (2018)

- UNI PdR 125: 2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

LE AZIENDE EDITORIALI

Nel corso degli anni alcune aziende editoriali si sono dotate di strumenti propri volti al contrasto delle molestie sul luogo di lavoro. Oltre all'esempio già richiamato della Rai, nel 2022 il gruppo Gedi ha istituito la figura del referente dei diritti e del comportamento tra i giornalisti, mentre nel 2024 l'agenzia Ansa ha reso pubbliche le sue linee guida sulla politica per la parità di genere. Uscendo dall'ambito giornalistico, si segnala l'accordo quadro nazionale sulle molestie sul lavoro sottoscritto nel 2016 da Confindustria con i sindacati confederali.

RAI: LE NORME DI COMPORTAMENTO RELATIVE ALLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

Principi e finalità

La Rai, quale concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo, ha tra i propri obiettivi quello di contribuire a creare percorsi e regole socio-culturali che aumentino la consapevolezza ed il rispetto per le pari opportunità. Desidera assicurare un ambiente di lavoro corretto e professionale a tutte le sue lavoratrici e a tutti i suoi lavoratori e

condanna discriminazioni e molestie di ogni genere, comportamenti non professionali, epiteti inappropriati o dispregiativi, insulti, minacce o scherni. A tal fine tutti i lavoratori si impegnano ad adottare comportamenti improntati al rispetto degli interlocutori, anche in termini di cortesia e professionalità. In particolare il presente documento, redatto su proposta della CPO Rai e della CPO USIGRai, si pone la finalità di riepilogare le norme già previste in tema di molestie sessuali volte a censurare in modo netto ogni atto di discriminazione o molestia nei confronti di qualsiasi persona, dipendente o collaboratore. Introduce inoltre la figura del Consigliere di Fiducia, ossia un ulteriore strumento volto ad assicurare il maggior sostegno possibile ai propri dipendenti e collaboratori.

Ambito di applicazione

Le norme richiamate nel presente documento si applicano al verificarsi di molestie sul luogo di lavoro tra lavoratori, qualunque sia la tipologia di rapporto instaurato ed il ruolo ricoperto: dipendenti a tempo indeterminato e determinato, collaboratori, stagisti.

Molestie sessuali

Le molestie sessuali, in particolare, sono atti di discriminazione ai sensi dell'art. 26, comma 1 e 2 del d.lgs. 198/2006, e consistono in ogni comportamento a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, che sia indesiderato, che abbia lo scopo o comunque l'effetto di violare la dignità e la libertà della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

La Rai considera particolarmente gravi le molestie sessuali quando:

1 - implicitamente o esplicitamente sono utilizzate al fine di esercitare

2 - pressione in caso di assunzione di un/a lavoratore/lavoratrice, o in caso

di decisioni che riguardano il suo futuro professionale;

3 - hanno lo scopo o l'effetto di interferire irragionevolmente con le performance professionali del/la dipendente o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo per lo stesso.

La molestia sessuale si configura anche laddove il comportamento dell'autore non sia accompagnato da ricatto o minacce, ma sia indesiderato per chi lo subisce. Anche un singolo atto isolato, non ripetuto, costituisce molestia sessuale.

In generale, sono forme di molestia o discriminazione sessuale:

1- in ambito verbale (scritto e/o orale): allusioni sessuali, epiteti sessuali o razziali, insulti o commenti denigratori, scherni volgari, minacce, proposte o suoni volgari o d'insulto;

- in ambito visivo: immagini, fotografie e oggetti denigratori o volgari, gesti osceni;

- in ambito fisico: contatti fisici indesiderati di qualunque tipo.

È considerata inoltre molestia qualsiasi iniziativa che rappresenti il fare o minacciare ritorsioni a seguito di una risposta negativa ad un approccio verbale e/o fisico.

Norme vigenti applicabili

Policy di genere

RAI al fine di fornire strumenti di conoscenza, di riflessione e di approfondimento volti a prevenire e contrastare la violenza sulle donne e rafforzare il rispetto della loro dignità, ha adottato la policy di genere, che pone l'azienda in una posizione innovativa nel mercato dell'informazione.

La policy è pubblicata all'interno del Bilancio Sociale 2014 e attiene sia la gestione aziendale (assunzioni, promozioni, etc.) sia la presenza femminile in video e la qualità della rappresentazione della donna, contribuendo a quella crescita socio-culturale che rientra nella propria missione informativa e formativa.

In particolare, la policy prevede anche l'impegno di RAI ad evitare ogni forma di volgarità e di strumentalizzazione e mercificazione del corpo della donna.

Codice Etico del Gruppo RAI

Il Codice Etico (di seguito Codice) regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che RAI assume espressamente nei confronti degli stakeholder con i quali interagisce nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività.

Con riferimento alle finalità del presente documento, il Codice Etico riconosce tra gli obiettivi prioritari (cfr. Par. 1 del Codice):

- la valorizzazione della rappresentazione reale e non stereotipata della molteplicità dei ruoli del mondo femminile nel pieno rispetto della dignità culturale e professionale delle donne, anche al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto limitano le pari opportunità;

- il rispetto della dignità e della privacy della persona;

- i temi dei diritti civili, della solidarietà, della condizione femminile, delle pari opportunità e dell'integrazione.

Con il fine tra l'altro di monitorare la concreta osservanza del Codice, è istituita a livello Gruppo la "Commissione Stabile per il Codice Etico" (di seguito Commissione) che valuta anche le segnalazioni ricevute da parte dei destinatari su qualsiasi violazione del Codice stesso (cfr. Par.

13 del

Codice). Le segnalazioni alla Commissione possono essere inviate alla casella di posta elettronica dedicata commissioneperilCodiceEtico@rai.it

In risposta a tali segnalazioni, qualora ne ricorrano i presupposti definiti, RAI intraprende indagini approfondite, all'esito delle quali, nel momento in cui sia stato verificato che la molestia e/o discriminazione abbia effettivamente avuto luogo, possono essere adottate azioni correttive, oltre che disciplinari. Qualsiasi dipendente o collaboratore di RAI che veda o subisca molestie come sopra descritte e definite è tenuto a riportarle al proprio superiore, scalando gerarchicamente ove il primo sia coinvolto, ovvero a segnalarlo ai competenti uffici secondo le previste procedure aziendali. (cfr. Par. 13 del Codice).

Sono adottate misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette alla Commissione informazioni utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dal Codice.

I responsabili gerarchici:

- hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro dove esercitano le loro funzioni;
- nel caso in cui si verificano comportamenti che potrebbero configurare molestie, ferma restando la valutazione dell'avvio dei prescritti procedimenti disciplinari, hanno inoltre l'obbligo di assumere e sollecitare le misure organizzative e gestionali ritenute più idonee al fine di evitare il ripetersi di analoghe situazioni.

Consigliere di Fiducia

Al fine di assicurare il maggior sostegno ai propri dipendenti e collaboratori, la RAI, la CPO Rai e la CPO USIGRai valuteranno le iniziative e le modalità da adottare per l'individuazione di un/una "consigliere/a di fiducia", che avrà il principale compito di fornire idoneo supporto alle vittime di molestie e/o discriminazioni, anche eventualmente affiancandole nella fase di denuncia e segnalazione, nel rispetto delle norme su citate e garantendone la massima riservatezza.

RAI si impegna a dare massima diffusione al presente documento mediante:

- affissione in bacheca;
- pubblicazione sul sito intranet aziendale (RaiPlace);
- promozione, d'intesa con la CPO Rai e la CPO USIGRai, di iniziative di formazione e sensibilizzazione sul tema delle molestie sui luoghi di lavoro.

REFERENTE DEI DIRITTI E DEL COMPORAMENTO - GRUPPO GEDI

Nel gruppo Gedi c'è un Referente dei Diritti e del comportamento tra i giornalisti, istituito nel 2022. Il Cdr ha proposto l'istituzione di una figura di garanzia per tutte e tutti, a tutela dei buoni rapporti all'interno della redazione, che hanno chiamato referente dei Diritti e del comportamento. Una persona alla quale ognuno può segnalare eventuali episodi di prevaricazione o discriminazione. Questo nell'ottica di un giornale che reagisce e interviene immediatamente qualora avvengano comportamenti non in linea con i valori di Repubblica, garantendo a ognuno la piena libertà di espressione. La direzione ha accettato la richiesta del Comitato di redazione, che in piena autonomia, ha individuato in Maria Novella De Luca la referente.

LE LINEE GUIDA ANSA

Nel settembre 2024, l'agenzia Ansa ha reso pubbliche le sue linee guida sulla politica per la parità di genere all'interno della testata.

<https://www.ansa.it/corporate/it/info/politica-per-la-parita-di-genere.html>

ACCORDO QUADRO NAZIONALE INTERCONFEDERALE

Nel gennaio 2016, Confindustria, Cgil Cisl e Uil hanno siglato un accordo quadro nazionale per il contrasto alle molestie sul luogo di lavoro. Il testo recepisce l'accordo quadro sulle molestie e la violenza sui luoghi di lavoro firmato dalle parti sociali europee il 26 aprile 2007. L'accordo prevede l'adozione, soprattutto a livello aziendale, di misure preventive e repressive, fino al licenziamento per i trasgressori. Le OO.SS. italiane firmatarie dell'accordo quadro impegnavano le rispettive strutture territoriali ad incontri entro tre mesi per individuare le strutture più adeguate ad assicurare assistenza psicologica e legale alle vittime di molestie o violenze nei luoghi di lavoro, mentre le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che molestie e violenze non saranno tollerate, specificando le procedure da seguire nel caso queste si verifichino.

<https://www.wikilabour.it/segnalazioni/sindacale/confindustria-cgil-cisl-uil-accordo-quadro-25-gennaio-2016-sulle-molestie-e-la-violenza-nei-luoghi-di-lavoro/>

DECALOGO CONTRO LE MOLESTIE SUL POSTO DI LAVORO

A CURA DI ROSA M. AMOREVOLE*

<https://www.fnsi.it/upload/70/70efdf2ec9b086079795c442636b55fb/0cdc6f3ca269bd0fb92e9143431461be.pdf>

TRATTO DA:

“TOGLIMI LE MANI DI DOSSO” di Olga Ricci, ed.

Chiarelettere pag. 129-131

1. Come riconosco una violenza sul lavoro (caratteristiche)?

La normativa vigente (D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, art. 26 c. 1 e 2) definisce

- Molestie: “quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo” (art. 26 comma 1);

- Molestie sessuali: “ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull’appartenenza di genere, che risulta indesiderato ad una delle parti, e ne offende la sua dignità” (art. 26 comma 2).

Nella pratica, le molestie sessuali sul lavoro sono rappresentate da qualsiasi comportamento di carattere

sessuale non desiderato e che offende la dignità di chi le subisce. Può manifestarsi con gesti, atti, parole, insinuazioni, per esempio:

- insinuazione e commenti equivoci sull'aspetto esteriore dei colleghi e collaboratori
- osservazioni e barzellette che riguardano le caratteristiche il comportamento e l'orientamento sessuale di donne e uomini
- presentazione, affissione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro
- contatti fisici indesiderati
- avances in cambio di promesse di vantaggi o minacce di svantaggi
- inviti indesiderati con un chiaro intento atti sessuali, coazione sessuale o violenza carnale

2. La prima mossa da fare contro il molestatore per farlo smettere?

Manifestando in modo chiaro che l'attenzione non è gradita. Qualora si abbia timore di parlare direttamente con il molestatore, o se le rimostranze non hanno sortito alcun effetto, si può scrivere una lettera, una mail. Elencando ciò che disturba, esigendo dal destinatario che interrompa i comportamenti molesti. Copia di quanto scritto va conservato. Qualora si usasse la mail del lavoro, è utile tenerne copia cartacea o rinviarsela ad un indirizzo privato.

3. Se lui continua cosa faccio?

È necessario chiedere aiuto perché non è utile affrontare in solitudine le molestie.

Non bisogna cercare di nascondere o minimizzare il fatto e, soprattutto, non bisogna pensare di essere responsabili di quanto accade.

4. Se gli rispondo oppure mi sottraggo alle sue avances, e lui è il mio capo, posso davvero perdere il

lavoro?

In un'azienda molto piccola questo è possibile. Ciò non toglie che si possa agire per rivalersi

economicamente nei confronti di chi ha esercitato le molestie.

5. A chi mi posso rivolgere se sono vittima di violenza sul lavoro?

Le grandi aziende – ed alcune pubbliche amministrazioni – che si sono dotate di un Codice di Condotta ed hanno la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, la vittima può rivolgersi a questa specifica figura. Il compito di questa figura è quello di attivare una procedura informale, ascoltando le parti e cercando soluzioni in via informale. Qualora questo non portasse alla soluzione del problema, può essere attivata una procedura formale, definita in ogni sua azione dal Codice di Condotta (diversa da realtà a realtà).

Nella pubblica amministrazione, esiste anche il Comitato Unico di Garanzia che potrebbe – in assenza della figura di Consigliere/a di fiducia – farsi carico del problema.

Se internamente non esistono questi organismi, non rimane che rivolgersi all'esterno: alla Consigliera di Parità territoriale, ad un'organizzazione sindacale o ad un legale di propria fiducia.

Le molestie sessuali sono considerate discriminazioni di genere, per cui rientrano nello spettro di azione della Consigliera di Parità che può agire ad *adjuvandum* con un legale di fiducia della vittima.

6. Ci sono prove da raccogliere?

È sempre utile raccogliere mail, lettere, registrazioni di telefonate, testimonianze. Anche se non fossero ammesse ad un processo, sono molto utili nella trattazione informale del caso e nella ricerca di una soluzione conciliativa con riconoscimento economico del danno. Occorre ricordare che il basso numero dei processi per molestie dipende dal fatto che, spesso, le aziende preferiscono chiudere

privatamente la questione, senza la pubblicità di un processo.

7. È vero che devo tenere un diario oppure registrare le conversazioni?

È utile annotare sempre ciò che accade: persona/ persone che molestano, data, ora luogo, tipo di molestia (parole, gesti, ecc.), indicando anche le azioni intraprese contro le molestie e l'eventuale presenza di testimoni.

8. Posso chiedere aiuto ai colleghi e alle colleghe?

I colleghi di cui ci si fida possono essere d' aiuto. Si può scoprire di non essere le uniche ad aver subito molestie, forse il molestatore ha agito in passato e possono essere raccolte testimonianze importanti tanto da poter concordare anche un'azione comune. In alcuni casi colleghe e colleghi possono anche aiutare nel prevenire le molestie, ad esempio impedendo che la vittima rimanga sola con il molestatore.

Talvolta colleghe e colleghi, pur solidali con la vittima, non se la sentono di testimoniare contro il molestatore. Può esser utile sentire se persone non più in forza presso l'azienda in passato hanno subito lo stesso trattamento, verificando la loro disponibilità a testimoniare a proprio favore.

9. Quali sono le proposte che non devo accettare sul posto di lavoro per evitare di cadere nella trappola di un molestatore (es. mai uscire a cena, etc.) Anche se in passato fosse esistita una relazione intima con il molestatore, ciò non giustifica atteggiamenti indesiderati oggi.

10. Se sono precaria ho dei diritti contro le molestie?

Il datore di lavoro è responsabile della tua incolumità psico-fisica, anche se sei precaria. L'articolo 2087 del codice civile prevede che l'imprenditore sia tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie a garantire la tutela dell'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti.

11. Se lavoro in una grande azienda oppure in un ente pubblico posso avvalermi di un codice etico?

Cos'è il codice etico?

I codici etici o di comportamento non sono obbligatori per l'azienda o l'ente pubblico, ma sono sempre raccomandati. Vengono adottati unilateralmente dal datore di lavoro, negli enti pubblici spesso su proposta del Comitato Unico di Garanzia e sentite le Organizzazioni Sindacali, per evitare l'insorgere di casi di disfunzionalità, di marginalizzazione, di mobbing e di molestie.

Prevedono: la dichiarazione dell'intento di contrastare tali fenomeni, la loro definizione, la definizione della

procedura informale e formale per il contrasto, la definizione del ruolo del/della consigliere/a di fiducia,

fino anche all'eventuale rinvio alla procedura disciplinare adottata contro il soggetto risultato responsabile.

12. Se sono in un'azienda piccola?

Occorre segnalare la situazione al delegato sindacale che può contattare la Consigliera di Parità del tuo territorio, oppure contattala direttamente. I recapiti della Consigliera di Parità sono rintracciabili in internet, ed i suoi uffici si trovano presso le sedi delle Regioni o delle Province. Può essere richiesto un appuntamento, i consigli e il suo intervento sono del tutto gratuiti.

13. È colpa mia se il molestatore mi tormenta, mi ricatta oppure mi fa violenza fisica?

Occorre sempre ricordare che: **“Non è colpa tua se il molestatore ti tormenta, ti ricatta o ti fa violenza fisica”**

Sono pregiudizi quelli che fanno ricadere le colpe del molestatore/trice sulla vittima. Non è l'abbigliamento che provoca la molestia. Le donne vittime di molestie sessuali si vestono spesso in modo poco appariscente e sono riservate. La maggior parte dei lavoratori e lavoratrici sanno quale tipo di abbigliamento si addice al loro impiego o al lavoro che svolgono quotidianamente. Gli apprezzamenti

sull'aspetto fisico, sul modo di vestire o di atteggiarsi, possono far piacere, ma se si fa capire esplicitamente o implicitamente che simili osservazioni non sono gradite, allora chi le fa deve smettere. I limiti posti vanno sempre rispettati.

14. Perché non è vero che sono le vittime che provocano i molestatore?

Non sono le vittime a provocare i molestatore. La modalità è sessuale perché la vittima è particolarmente vulnerabile in quest'ambito. Le ferite inferte servono a mantenere le vittime in posizione subalterna o a intralciare il loro ulteriore sviluppo professionale e la loro carriera.

Per finire, occorre ricordare che: Donne e uomini possono essere oggetto di molestia sessuale, anche se la casistica conosciuta fa emergere la prevalenza femminile.

Il datore di lavoro deve intervenire a fronte di molestie, in quanto responsabile della salute e sicurezza di lavoratori e lavoratrici.

***Rosa M. Amorevole** *Esperta in materia di lavoro e contrasto delle discriminazioni, formatrice e giornalista. Dal 2008 al 2017 è stata Consigliera di Parità per l'Emilia Romagna. Attualmente è presidente del Quartiere Santo Stefano - Bologna. Email: rosa_amorevole@hotmail.it*

L'IFJ COME PRESENTARE UN RECLAMO

Le persone che subiscono molestie in ambito lavorativo possono valutare di presentare un reclamo ufficiale. Potresti trovare difficile prendere questa decisione, ma non sarà più difficile che vivere con le molestie.

Se l'incidente e/o il comportamento indesiderato è serio o persistente PRESENTA UN RECLAMO.

L'IFJ **ha istituito un pool di fino a 10 componenti** e li ha formati come membri del collegio indipendente per i reclami. Il personale dell'IFJ che è stato oggetto di molestie sessuali durante un evento IFJ o sul luogo di lavoro avrà la possibilità di presentare un reclamo ai sensi di questa politica o secondo le procedure stabilite negli accordi collettivi e/o nei loro contratti. Questa policy sarà distribuita come parte delle informazioni statutarie in tutti gli eventi IFJ, comprese sessioni di formazione, workshop, riunioni, conferenze e altre attività. La policy viene riesaminata annualmente dal Consiglio di Genere e dal Comitato Esecutivo di Ifj per implementarla e consolidarla là dove ciò risultati necessario.

LINK UTILI

Ministero del lavoro

Mezzi di ricorso disponibili contro la discriminazione sul lavoro

<https://www.lavoro.gov.it/sportello-unico-digitale/trattamento-paritario/mezzi-di-ricorso-disponibili-contro-la>

Ordine dei giornalisti

Codice etico e di comportamento delle Scuole di formazione di giornalismo

<https://www.odg.it/wp-content/uploads/2024/12/CODICE-ETICO-SCUOLE.pdf>

Sindacato internazionale dei giornalisti

www.ifj.org

La referente per le pari opportunità e progetti e campagne di genere è Pamela Moriniere pamela.moriniere@ifj.org

Gruppo Gedi

Codice di condotta

<https://www.gedi.it/sites/default/files/documents/2022-10/Codice%20di%20Condotta%202022.pdf>

Cpo - Fnsi

Contatti con la Commissione pari opportunità:

cpofnsi@gmail.com

I RECAPITI DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

L'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità si trova a Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, via Flavia 6 - Roma

Mail: consiglieranazionaleparita@lavoro.gov.it

PEC: consiglieranazionaleparita@pec.lavoro.gov.it

Consigliera Nazionale di Parità: **Filomena D'Antini** (effettiva).

È stata nominata con decreto del ministro del Lavoro di concerto con il ministro Pari opportunità del 12 marzo 2024, con mandato quadriennale rinnovabile.

Agnese Canevari (supplente)

Staff Consigliera Nazionale di Parità: Stefano Brienza - tel. 0646834069, Laura Cosimi - tel. 0646834070, Alessandra Pasquali - tel. 0646834106

GLI INDIRIZZI DELLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITÀ

Per presentare istanze o denunce individuali, è necessario rivolgersi direttamente alla Consigliera di Parità della provincia competente per il luogo di lavoro,

contattando l'ente di riferimento, anche tramite il sito istituzionale, dove sono disponibili tutte le informazioni utili.

Per agevolare l'accesso, si fornisce di seguito un elenco delle Consigliere regionali.

Per quanto riguarda le Consigliere provinciali, è possibile consultare i siti web istituzionali: nell'area dedicata saranno disponibili tutte le informazioni necessarie.

CONSIGLIERE DI PARITA' REGIONALI					
Consigliere di Parità Nazionali					
Filomena D'ANTINI (effettiva) - Agnese Nadia CANEVARI (supplente)					
Via Flavia, 6 00187 Roma, tel 06.46834069/4070/4106					
REGIONE	COGNOME NOME	TELEFONO ISTITUZIONA LE	MAIL ISTITUZIONALE	SEDE UFFICIO	ORARI RICEVIMENTO
ABRUZZO	GUARRACINO ANNA MARIA RITA	085 7672594 cell. 3288787400	consigliera.parita@regione.abruzzo.it ; consigliera.parita@pec.regione.abruzzo.it	Regione Abruzzo - Via Passolanciano 75, Pescara	https://www.regione.abruzzo.it/xConsiglieraParita/index.asp?modello=comeContattare&servizio=xList&stileDiv=mono&template=default&msv=consigli2
BASILICATA	PIPPONZI IVANA ENRICA	0971 666113 - 0971 669231	consigliera.regionalparita@regione.basilicata.it ; consigliera.regionalparita@pec.regionebasilicata.it ;	Regione Basilicata - Via Vincenzo Verrastro 6 - Potenza	http://consigliera.diparita.regionebasilicata.it/
CALABRIA	STUMPO ANTONietta		uff.cons.parita@regione.calabria.it ;	Regione Calabria - Palazzo Iole Santelli - Viale Europa, località Germaneto - Catanzaro	https://www.regione.calabria.it/dipartimento-istruzione-formazione-e-pari-opportunita/aree-tematiche/consigliera-di-parita/
CAMPANIA	LOMAZZO DOMENICA MARIANNA	081 7966357	consigliera.diparita@regione.campania.it ; consigliera.diparita@pec.regionecampania.it	Centro direzionale Isola 6 - Napoli	https://www.regionecampania.it/imprese/it/tematiche/ufficio-della-consigliera-di-parita/ufficio-della-consigliera-di-parita-9r7i?page=1

EMILIA-ROMAGNA	ALVISI SONIA	051 5273644	consparita@regione.emilia-romagna.it	Regione Emilia-Romagna Viale A.Moro, 50 - Bologna	https://www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita#:~:text=Chi%20C3%A8-La%20Consigliera%20di%20parit%C3%A0%20regionale,da%20gennaio%202018%2C%20Sonia%20Alvisi.
FRIULI	LIMPIDO ANNA		cons.par@regione.fvg.it	Via San Francesco 37 - Trieste	https://www.regione.fvg.it/rafv/cms/RAFVG/formazione-lavoro/lavoro/pari-opportunita-qualita-lavoro/FOGLIA6/
LAZIO	D'ORO SILVIA	0651685646 - 06 51686772	consiglieradiparita@regione.lazio.it ; @pec.regione.lazio.it ;	Regione Lazio - Via Cristoforo Colombo 212 - Roma	https://www.regione.lazio.it/cittadini/pari-opportunita-consigliera-parita
LIGURIA	AMORETTI LAURA	0105485270	consiglieradiparita@regione.liguria.it ;	Regione Liguria - Via Fieschi, 17 - Genova	https://www.regione.liguria.it/homepage-diritti-pari-opportunita/cosa-cerchi-consigliera-di-parita.html#:~:text=Laura%20Amoretti%20e%20Irene%20Mercuri,parit%C3%A0%20supplente%20di%20Regione%20Liguria.
LOMBARDIA	GANDOLFI ANNA MARIA	02 67650342	consigliera_di_parity@regione.lombardia.it ;	Regione Lombardia Palazzo Lombardia, Piazza Città di Lombardia 1 - Milano	https://www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it/wps/portal/site/consigliera-di-parita-regionale/redazione-e-contatti
MARCHE	ACCARRI MONICA		monica.acciarri@regione.marche.it ; consiglieradiparita@regione.marche.it ; pec: regione.marche.consiglieradiparita@emarche.it	Regione Marche Via Tiziano 44 - Ancona	https://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Sociale/Pari-opportunit%C3%A0/Consigliera-Regionale-di-parit%C3%A0
MOLISE	CENNAMO GIUSEPPINA	330311100	pinacennamo@studiolegaleguida.com consparita@cert.regione.molise.it	Regione Molise Via Genova, 11 - Campobasso	Su appuntamento
PIEMONTE	CERRATO CHIARA	011 4325971	segreteriaicp@regione.piemonte.it	Regione Piemonte Piazza Piemonte 1 -Torino	https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/lavoro/consigliera-parita/consigliera-parita-chi-cosa-fa
PUGLIA	RUCCIA LELLA	080 5406451	consigliereparita@regione.puglia.it	Regione Puglia Via Gentile, 52 - Bari	https://pariopportunita.consiglio.puglia.it/organismi-delle-pari-opportunit%C3%A0-regionali

SARDEGNA	PUTZOLU MARIA TIZIANA	070 6065545 - 656	consiglieraparita@regione.sardegna.it ; consiglieraparita@pec.regione.sardegna.it ;	Regione Sardegna Viale Trieste, 115 - Cagliari	
SICILIA	GALVANO ANGELA MARIA SERENA				
TOSCANA	MAESTRELLI MARIA GRAZIA	055 4382420	consiglieraparita@regione.toscana.it ; consiglieraparitato.scana@postacert.toscana.it	Regione Toscana Via Luca Giordano, 13 (ex Meyer pad . Cocchi) - Firenze	https://www.regionetoscana.it/-/attivita-della-consigliera-regionale-di-parita#:~:text=La%20consigliera%20di%20parit%C3%A0%20della,Lavoro%20e%20delle%20Politiche%20Sociali
TRENTINO	BORZAGA MATTEO	461213248	cons.parita@consiglio.provincia.tn.it	Palazzo Nicolodi via Torre Verde, 14 - Trento	https://www.consiglio.provincia.tn.it/preso-il-consiglio/consigliera-parita/Pages/presentazione.aspx
	(Trento)				
	HOFER BRIGITTE	0471 946003	info@consiglieradi-parita-bz.org	Via Cavour 23/c - Bolzano	https://www.consiglieradi-parita-bz.org/
	(Bolzano)				
UMBRIA	GARZI ROSITA	Perugia: 075/504556 3 oppure 5850/5738/5 720; Terni: 0744/48474 85	consparita@regione.umbria.it	Regione Umbria Via Mario Angeloni, 61 - Perugia; Via Plinio il Giovane - Terni	https://www.regione.umbria.it/lavoro-e-formazione/consigliera-di-parita
VAL D'AOSTA	FOLETTO KATYA	0165 274 941 - 338 496 0464	consiglieradi-parita@regione.vda.it ; k.foletto@regione.vda.it	Regione Valle D'Aosta Piazza della Repubblica, 15 - Aosta	https://lavoro.regionevda.it/consigliera-di-parita/contatti
VENETO	TORELLI FRANCESCA	0412794410 - 4412 - 5341	consigliera.parita@regione.veneto.it ; protocollo.general@pec.regione.veneto.it	Regione Veneto Fondamenta S. Lucia, Cannareggio 23 - Venezia	https://www.regione.veneto.it/web/consigliera-di-parita/home

