



**POLITICHE DI SICUREZZA SENSIBILI ALLE
SPECIFICITÀ DI GENERE PER LE REDAZIONI
LINEE GUIDA + LISTA DI CONTROLLO**

REUTERS/ Marco Bello

In collaborazione con



TrustLaw



Con il supporto di





LE LINEE GUIDA

La pubblicazione di queste linee guida è stata resa possibile grazie al supporto della Swedish Postcode Foundation.

Il suo contenuto è stato redatto da Ela Stapley (International Women's Media Foundation) sotto il coordinamento della Thomson Reuters Foundation. Lo studio legale Dechert LLP ha generosamente fornito ricerche pro bono. Tuttavia, i contenuti di questo rapporto non devono essere considerati come il riflesso delle opinioni dello studio Dechert LLP né degli avvocati che vi hanno contribuito.

Coordinamento editoriale UNESCO: Saorla McCabe, Theresa Chorbacher

Assistenza progetto: Johann Bihr, Sara Bonyadi, Annina Claesson

Grafica: Paula Figueroa

Questo documento è offerto solo a scopo informativo. Non costituisce una consulenza legale. I lettori sono invitati a rivolgersi a consulenti legali qualificati in relazione alle loro circostanze specifiche. Gli autori e i collaboratori dichiarano i contenuti di questo rapporto corretti e aggiornati ma non ne garantiscono l'accuratezza e la completezza, soprattutto perché le circostanze possono cambiare dopo la pubblicazione. Né l'UNESCO né gli autori e i collaboratori si assumono alcuna responsabilità per azioni intraprese o meno o per eventuali perdite derivanti dall'affidamento a questo rapporto o da eventuali imprecisioni in esso contenuto.

In conformità con i principi di indipendenza e libertà da pregiudizi del Reuters Trust, la Thomson Reuters Foundation non prende posizione sui contenuti né sulle opinioni espresse in questo documento.

INTRODUZIONE

Le giornaliste, incluse quelle freelance, i fixer e altre figure dell'universo mediatico svolgono un ruolo essenziale nel raccogliere e divulgare le notizie, eppure lo spazio in cui lavorano, sia online che offline, può essere ostile. In tutto il mondo, le lavoratrici del settore mediatico sono soggette a molestie fisiche, psicologiche e digitali solo perché sono donne.



//
il rapporto UNESCO evidenzia l'intersezione del genere con altre identità marginalizzate che rende le giornaliste più vulnerabili.



Secondo un **sondaggio del 2017 condotto dalla Federazione Internazionale dei Giornalisti (IFJ)** che ha coinvolto quasi 400 giornaliste in 50 paesi, il 48% delle intervistate ha subito violenza di genere sul lavoro e i due terzi (66%) non hanno presentato una denuncia formale. Negli ultimi anni, le molestie sessuali nelle redazioni sono diventate un problema sempre più diffuso e generalizzato. Questa situazione è stata esacerbata da un aumento delle aggressioni online: il 73% dei 714 giornalisti identificatisi come donne che hanno partecipato nel 2020 a un **sondaggio condotto dall'UNESCO e dall'International Centre for Journalists (ICFJ)** ha dichiarato di aver subito violenza online nel corso del proprio lavoro, ma solo il 25% ha segnalato tali episodi al proprio datore di lavoro. Inoltre, un **rapporto UNESCO del 2021 condotto dall'ICFJ** ha evidenziato il fatto che il genere si intersechi con altre identità rendendo i giornalisti più vulnerabili. Se alcune redazioni prestano attenzione alle molestie fisiche, psicologiche e digitali subite dalle dipendenti, la maggior parte dei media non sembra comportarsi allo stesso modo. Molte giornaliste, incluse quelle freelance, denunciano una mancanza di supporto da parte dei dirigenti e una cultura redazionale che le abbandona a sé stesse.

Uno dei modi di affrontare il problema è cambiare la cultura di una redazione affinché l'ambiente di lavoro risulti sicuro e le buone pratiche insieme alle politiche di sicurezza siano elaborate da una prospettiva di genere. Gli Stati hanno il compito primario di proteggere i diritti umani dei propri cittadini e i social dovrebbero prestare attenzione ai contenuti offensivi condivisi sui loro siti. Eppure, le redazioni sono direttamente colpite dalla violenza di genere contro i giornalisti e devono pertanto essere preparate a simili situazioni. Scritta per editori e responsabili di redazione, questa guida fornisce consigli per creare una cultura della sicurezza sul posto di lavoro sia online che offline, basata sui cinque temi chiave illustrati di seguito. Questi temi sono particolarmente rilevanti per gli organi mediatici di grandi e medie dimensioni. La **guida pratica sulle molestie online** per le giornaliste fornisce invece ulteriori consigli pratici e legali in materia di sicurezza.



COMPRENDERE



SEGNALARE



EMPOWERING



RESPONDING



SOSTEGNO



QUAL È UN APPROCCIO SENSIBILE E REATTIVO ALLE SPECIFICITÀ DI GENERE E PERCHÉ LA TUA REDAZIONE DOVREBBE PRENDERLO IN CONSIDERAZIONE?

Un approccio sensibile e reattivo alle specificità di genere nelle politiche di sicurezza delle redazioni tiene conto del fatto che il genere spesso plasma il modo in cui un giornalista vive il proprio ambiente di lavoro.

- **Oggi, le redazioni sono caratterizzate da una disuguaglianza di genere diffusa.** Gli uomini tendono a occupare la maggior parte degli incarichi dirigenziali. Ciò significa che l'ambiente redazionale, le sue politiche e le sue pratiche, così come la risposta che offre alla violenza di genere può riflettere norme dettate dai pregiudizi maschili. Gli alti dirigenti potrebbero non essere consapevoli della prevalenza di molestie e abusi di genere contro le colleghe. Rappresentanti dei media come l' [Inter-American Press Association](#) hanno riconosciuto il problema della discriminazione e della violenza contro le giornaliste. Secondo il [studio UNESCO del 2021 condotto dall'ICFJ](#), in alcuni casi, le giornaliste che avevano segnalato gli abusi online sono state tacciate di vittimismo dalla direzione che ha chiesto loro cosa avessero fatto per provocare l'incidente. Spesso, inoltre, si sono sentite dire che devono "temprarsi" o "farci il callo". (Vedi, per esempio, il ["Global Report on the Status of Women in the News Media"](#) condotto dall'IWMF nel 2018).
- **Gli abusi sulle giornaliste, sia online e offline, non danneggiano solo le donne, ma hanno sul lungo periodo un impatto negativo sui media stessi.** Secondo il [rapporto della World Association of News Publishers \(WAN-IFRA\)](#), le molestie sessuali sul posto di lavoro causano una diminuzione della produttività, una compromissione del lavoro di squadra e della fiducia reciproca, e un'elevata rotazione dei dipendenti. Senza considerare le conseguenze finanziarie per le redazioni in termini di prestazioni ridotte del personale e costi di sostituzione dei dipendenti che potrebbero dimettersi a causa dell'ambiente di lavoro ostile. Ciò, inoltre, può influire negativamente sulla reputazione dei media coinvolti.
- **Gli abusi sulle giornaliste possono anche sfociare in azioni legali che rientrano sotto varie qualificazioni penali come molestie psicologiche, molestie sessuali e discriminazione.** In alcuni casi, il fatto che la vittima sia stata colpita a causa del proprio genere può costituire un'aggravante. Se la vittima dimostra che il datore di lavoro non ha adottato misure appropriate per affrontare gli abusi (di genere), prevenire, fermare e punire tali abusi, l'azione legale può colpire il datore di lavoro stesso, il quale ha il dovere di diligenza nei confronti dei propri dipendenti, per proteggerne la salute e la sicurezza.
- **Creare un ambiente più inclusivo e porre il genere al centro della sicurezza delle redazioni è un passo importante per affrontare il problema.** Ciò implica l'elaborazione di politiche, regole interne e buone pratiche che non siano deformate dalle esperienze maschili e che siano scritte in un linguaggio neutro e inclusivo, oltre alla messa a punto di cicli di formazione e meccanismi di segnalazione efficaci. Tali politiche dovrebbero essere elaborate con l'attiva partecipazione delle giornaliste presenti nella redazione ed essere sistematicamente estese a tutti i livelli, inclusi i liberi professionisti. Esse dovrebbero inoltre ottenere il consenso della direzione nonché del dipartimento delle risorse umane (HR). Politiche di sicurezza sensibili e reattive alle specificità di genere dovrebbero includere una serie di misure preventive, ma anche saper prevedere eventuali incidenti e avere a disposizione delle direttive per affrontarli. Una [guida alle risorse dell'OSCE](#) offre esempi concreti di buone pratiche sviluppate in diverse redazioni in Eurasia e Nord America.



CREARE UNA CULTURA DELLA SICUREZZA ALL'INTERNO DELLA REDAZIONE

Promuovere un ambiente inclusivo nella redazione comporterà dei cambiamenti. Questa sezione guida i datori di lavoro e i dirigenti del settore mediatico attraverso le misure che possono intraprendere affinché le giornaliste siano più protette sia sul posto di lavoro che durante i reportage all'esterno.

CONSAPEVOLEZZA E EDUCAZIONE

Un modo per costruire un ambiente di lavoro più sicuro per le donne è educare i datori di lavoro e i dipendenti su cosa si intende per molestie sessuali. Ciò significa mettere in discussione tutta una serie di comportamenti che possono essere percepiti come la norma e istituire una politica di tolleranza zero verso le molestie sul posto di lavoro. **È infatti fondamentale affrontare pregiudizi impliciti e norme di genere radicate nel corso di riunioni regolari e cicli di formazione - facendo notare che la cultura generale può essere vissuta come sessista per quanto riguarda battute, commenti, spazi ed eventi sociali in cui le donne sono escluse.**

I problemi relativi alle molestie andrebbero sollevati durante le riunioni editoriali quotidiane per segnalare costantemente che la direzione prende sul serio la questione. La [WAN-IFRA](#) raccomanda di tenere riunioni informali con il personale per parlare delle molestie e di ciò che ne deriva. È fondamentale formare i dirigenti e gli editori sul tema delle molestie sessuali, su come reagire e supportare il personale. È fondamentale, inoltre, coinvolgere e formare i rappresentanti dei dipendenti sull'identificazione e la segnalazione delle molestie sessuali, in modo da poter fornire assistenza ai colleghi in caso di molestie e sensibilizzare la redazione. I dirigenti possono fare riferimento alla [Guida alle molestie sessuali del Press Forward](#).

È molto probabile che la direzione non sia consapevole dell'entità del problema all'interno della propria redazione poiché non sempre le donne segnalano gli abusi o altri episodi che rafforzano la disuguaglianza di genere. Questo perché non esiste un meccanismo di segnalazione efficace oppure perché le donne temono ripercussioni, come essere ritirate da un articolo o addirittura perdere il lavoro. Per comprendere meglio il problema, la WAN-IFRA suggerisce di sottoporre un questionario anonimo per raccogliere dati sugli abusi



fisici, psicologici e digitali nell'ambiente di lavoro. Tale questionario dovrebbe essere elaborato in collaborazione con le risorse umane e la direzione, quindi inviato a tutti i dipendenti, non solo alle donne, e i risultati dovrebbero essere utilizzati per definire delle politiche che proteggono i dipendenti e nello stesso tempo contrastano i pregiudizi maschili istituzionali. Infine, il questionario dovrebbe coprire diversi tipi di molestie di genere, non solo quelle a sfondo sessuale. La PEN ha elaborato [una serie di domande campione](#) per svolgere sondaggi anonimi sulle molestie online.

ELABORARE UNA POLITICA SULLE MOLESTIE SESSUALI

I responsabili di redazione dovrebbero collaborare con le risorse umane, i rappresentanti dei lavoratori e gli avvocati del lavoro per elaborare una politica sulle molestie sessuali che definisca chiaramente cosa si intende per molestie sessuali, come segnalarle e le conseguenze che derivano dal commetterne. Secondo la WAN-IFRA, questa politica dovrebbe citare esempi di molestie e dettagli sulle responsabilità e le richieste dei dirigenti. Il documento dovrebbe essere scritto in un linguaggio non tecnico e reso largamente e facilmente accessibile al personale in formato sia digitale che cartaceo. L'International Press Institute (IPI) suggerisce di creare una sezione [di facile accesso](#) sull'intranet a cui il personale può connettersi. Secondo la [WAN-IFRA](#), la squadra legale del media dovrebbe esaminare il documento per accertarsi che sia legalmente valido. È importante, inoltre, possedere una politica chiara e pubblica che sottolinei il fatto che le redazioni condannano simili aggressioni a danno delle giornaliste. Le indagini condotte dai giornalisti presi di mira non dovrebbero essere interrotte e gli autori dei fatti dovrebbero essere indagati.



CREARE UNA CULTURA DELLA SICUREZZA ALL'INTERNO DELLA REDAZIONE

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Per proteggere meglio i giornalisti incaricati, è importante che editori e giornalisti compilino una valutazione dei rischi. Una valutazione tipica aiuterà gli operatori mediatici a riflettere sui comuni rischi, fisici, psicologici e digitali, che potrebbero trovarsi ad affrontare mentre sono sul campo. In queste valutazioni mancano spesso questioni essenziali che potrebbero aiutare a salvaguardare la sicurezza delle donne in caso di molestie e aggressioni a sfondo sessuale provenienti sia da colleghi che da persone esterne alla redazione. Le giornaliste spesso esitano a sollevare questi temi per paura di perdere l'articolo al quale lavorano. **Se le questioni relative agli abusi sessuali fossero inserite nelle valutazioni dei rischi e quindi normalizzate, probabilmente le donne si sentirebbero meno a disagio nell'affrontarle.**

Un rapporto dell'UNESCO e di Reporter senza frontiere del 2015 fornisce maggiori dettagli sui tipi di rischi che le giornaliste potrebbero dover affrontare durante il loro incarico. Se da un lato è importante riconoscere i rischi specifici a cui alcune categorie di giornalisti (come le donne) possono essere esposte quando coprono determinati argomenti, dall'altro è fondamentale anche riconoscere l'agenzia del giornalista quando intraprende un lavoro rischioso. Le valutazioni dei rischi non devono essere utilizzate come una scusa per smettere di assegnare lavori delicati a giornalisti che potrebbero già incontrare molteplici ostacoli nel loro avanzamento professionale. La valutazione dei rischi deve essere un processo collaborativo che tiene conto dei bisogni e delle preoccupazioni di ogni singolo giornalista. Questa logica andrebbe estesa anche ai liberi professionisti; l'ACOS (A Culture Of Safety) Alliance ha elaborato delle **direttive specifiche** al riguardo.



MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

Un meccanismo di segnalazione interna che permette alle donne di segnalare in modo sicuro sia le molestie fisiche che quelle online è fondamentale per lottare contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro. Lo stesso vale per le aggressioni digitali come hacking e sorveglianza. Oltre a fare da deterrente, tale meccanismo rafforza la fiducia nella capacità della redazione di prendere sul serio gli abusi. Il sistema di segnalazione deve essere standardizzato in tutta la redazione e il personale deve essere informato sulle diverse tappe da seguire dopo che è stata fatta una segnalazione. La direzione deve capire che le giornaliste potrebbero voler segnalare gli abusi in maniera anonima e occorre pertanto attivare un processo che lo permetta. **La redazione deve inoltre elaborare un sistema di segnalazione con cui le giornaliste possono segnalare in tutta sicurezza i dirigenti potenzialmente coinvolti nelle molestie sessuali.** La politica relativa a questi meccanismi di segnalazione deve

essere elaborata con la direzione e le risorse umane e, come per la politica sulle molestie sessuali, i passaggi da compiere per segnalare un abuso devono essere ampiamente accessibili al personale. Un meccanismo di segnalazione simile dovrebbe essere creato per segnalare gli abusi online. L'IPI fornisce ulteriori **indicazioni** al riguardo. Anche la PEN possiede delle **raccomandazioni** sui meccanismi di segnalazione per le molestie online.

I dati personali trattati nel contesto di questi meccanismi devono limitarsi a quanto necessario per le finalità per le quali sono trattati (ossia informazioni relative all'identità della persona segnalante, a quella della persona segnalata e ai fatti segnalati). È particolarmente importante riflettere attentamente sul trattamento di dati sensibili come quelli relativi a: origine etnica o razziale, opinioni politiche, religione e credenze, appartenenza sindacale, stato genetico o di salute e orientamento sessuale, sebbene tali dati possano anche essere rilevanti nel valutare le aggressioni. Ad ogni modo, le informazioni relative all'identità della persona segnalata nel rapporto non devono essere divulgate senza il suo consenso, e i dati devono essere resi anonimi o cancellati se si decide di non dare seguito alla segnalazione o se il procedimento disciplinare si estingue (o una volta scaduto il termine di prescrizione delle azioni che possono essere presentate contro tale procedimento).

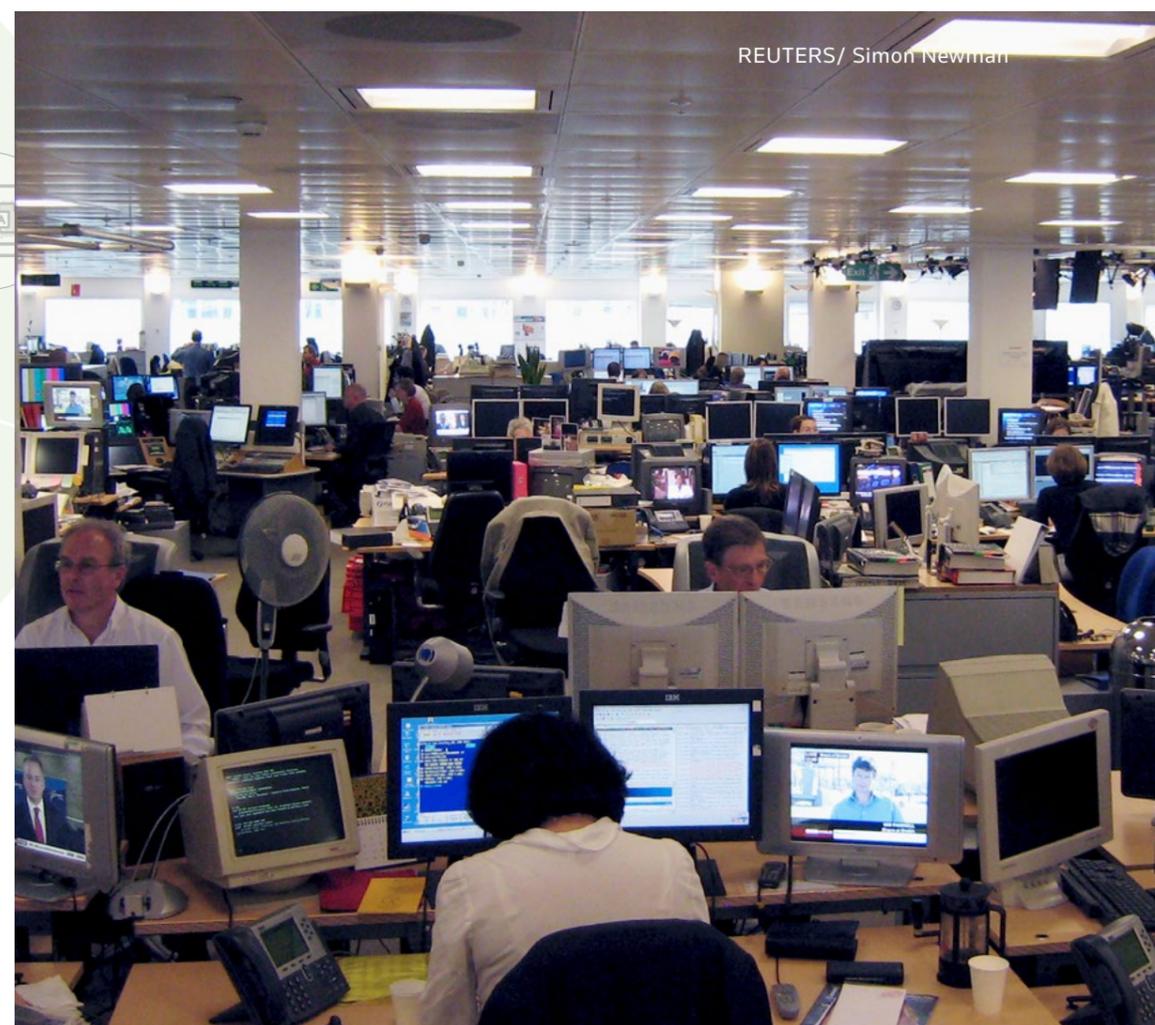
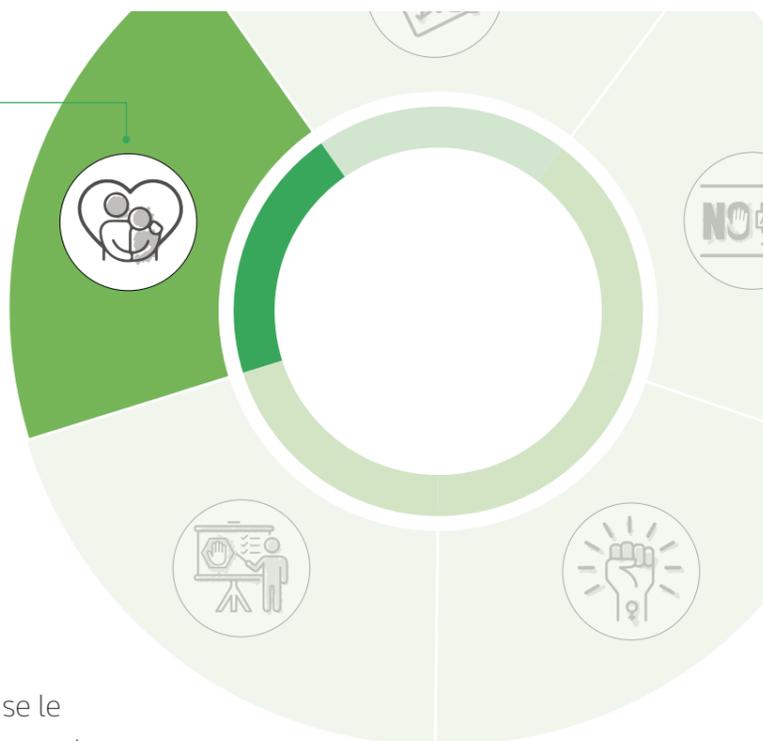


02

CREARE UNA CULTURA DELLA SICUREZZA ALL'INTERNO DELLA REDAZIONE

SOSTEGNO PSICOSOCIALE E RETI DI SOSTEGNO TRA PARI

Fornire un sostegno psicosociale sotto forma di consulenza professionale è un'iniziativa importante per le redazioni che si sforzano di aiutare le giornaliste vittime di molestie psicologiche o sessuali, o ancora di aggressioni sul posto di lavoro. **La redazione dovrebbe accertarsi che durante la giornata lavorativa i giornalisti abbiano il tempo di partecipare alle sessioni di consulenza e che i dirigenti abbiano ricevuto una formazione sui benefici del sostegno psicosociale.** La redazione dovrebbe inoltre accertarsi di avere a disposizione un numero di consulenti sufficiente per soddisfare la domanda. La partecipazione alle sessioni di consulenza sarà bassa se le persone devono pagare per frequentarle o se si sentono stigmatizzate nel cercare aiuto. Perciò, i datori di lavoro devono fare in modo che la cultura della redazione promuova e incoraggi in modo proattivo la consulenza. Un'altra buona pratica potrebbe essere quella di formare il personale a fornire un sostegno psicosociale a livello informale. Il personale della redazione che ha completato la formazione può indicare pubblicamente che è disponibile per offrire un sostegno iniziale. La redazione dovrebbe inoltre garantire che ai giornalisti sia data la possibilità di sollevare regolarmente simili questioni con il medico del lavoro.



Costruire reti di sostegno tra pari dedicate alle categorie potenzialmente più vulnerabili all'interno della redazione può essere un altro modo valido per aiutare il personale. Le reti di sostegno possono fungere da ponte tra il personale e i consulenti e costituiscono un sostegno importante, soprattutto per i lavoratori più giovani, i quali potrebbero sentirsi a disagio nell'affrontare la questione delle molestie sessuali con la direzione. Reuters e BBC dispongono di reti di sostegno tra pari ben consolidate, descritte nella [guida IPI](#). Anche l'ACOS Alliance e il Dart Centre Asia Pacific hanno pubblicato una [guida al sostegno psicosociale per i liberi professionisti](#).

03

REAGIRE A UN EPISODIO DI VIOLENZA E/O MOLESTIA DI GENERE

Oltre alle misure preventive, è importante definire un quadro per reagire a qualunque forma di violenza di genere, inclusi lo stupro e l'abuso sessuale, due reati gravi punibili con condanne pesanti.

CREARE UN QUADRO DI RISPOSTA

Ciò implica la definizione di protocolli per rispondere a un incidente, inclusa l'identificazione dei membri chiave della direzione che dovrebbero formare il team incidente. Il loro ruolo sarà quello di restare in contatto con la persona colpita dalla violenza e/o dalle molestie, oltre che con i suoi familiari, i suoi legali e con le autorità. **Impostare preventivamente questo quadro garantisce un migliore accompagnamento e permette alla direzione di capire quali misure adottare.**



ANTEPORRE I BISOGNI DELLA PERSONA COLPITA

La redazione deve seguire un approccio che dia priorità ai diritti, ai bisogni e ai desideri della persona colpita da episodi di violenza di genere. **Andrebbe perciò definito un quadro che supporti le giornaliste e le tratti con rispetto e dignità, evitando la rivittimizzazione.** Questo approccio si è rivelato utile anche per favorire il recupero. La segnalazione di una violenza di genere deve essere indirizzata a una persona interna alla redazione la quale è tenuta ad attuare tutti i protocolli del caso. La persona colpita deve ricevere il prima possibile cure mediche e psicologiche oltre che informazioni sui suoi diritti legali. Non bisognerebbe fare pressione per denunciare l'episodio alla polizia o mobilitare le forze dell'ordine, ma occorre comunque fornire informazioni chiare sul processo. Il Global Interagency Security Forum (GISF) dà maggiori dettagli nella **guida** per la gestione dei casi di violenza sessuale nei confronti dei cooperanti.



UN PIANO A LUNGO TERMINE PER SUPPORTARE LE PERSONE COLPITE DA VIOLENZA DI GENERE

La redazione è tenuta a elaborare piani a lungo termine per supportare i giornalisti colpiti da violenza e/o molestie di genere. **Secondo il GISF, ciò dovrebbe includere un sostegno psicosociale e un ritorno graduale al lavoro in base ai bisogni della persona colpita.** La redazione, inoltre, dovrebbe svolgere un'indagine sull'incidente. Vale la pena sottolineare che un giornalista colpito da violenza o molestie di genere dovrebbe troncare i rapporti con l'autore dei fatti se l'incidente coinvolge un contatto di lavoro. Una revisione delle buone pratiche e delle politiche di sicurezza dovrebbe essere intrapresa in base ai risultati del rapporto.



04

LISTA DI CONTROLLO

La seguente lista funge da guida per i responsabili di redazione e gli editori che desiderano integrare un approccio reattivo alle specificità di genere nella politica di sicurezza della redazione.

	<input checked="" type="checkbox"/>	01	Comprendere e riconoscere che le realtà affrontate dalle giornaliste possono essere diverse da quelle affrontate dagli uomini in termini di sicurezza e protezione
	<input checked="" type="checkbox"/>	02	Comprendere che la misoginia e il sessismo si intersecano con altri tipi di discriminazione come razzismo, fanatismo religioso, settarismo, abilismo, omofobia e transfobia, rendendo le giornaliste considerevolmente più esposte e più gravemente danneggiate, in quanto colpite anche da queste altre forme di discriminazione
	<input checked="" type="checkbox"/>	03	Imparare a riconoscere i diversi tipi di molestie fisiche, psicologiche e digitali e le loro conseguenze sulle donne al lavoro
	<input checked="" type="checkbox"/>	04	Sottoporre un questionario anonimo a tutto il personale per comprendere l'entità della violenza di genere presente nell'ambiente della redazione sia nella vita reale che online
	<input checked="" type="checkbox"/>	05	Affrontare l'intersezionalità disaggregando ulteriormente i dati secondo altre caratteristiche nei questionari anonimi (per suggerimenti vedi le domande campione della PEN) e considerando tutti gli aspetti relativi all'identità e alla posizione di un giornalista durante la valutazione dei rischi
	<input checked="" type="checkbox"/>	06	Elaborare e applicare delle procedure solide per segnalare gli abusi in maniera anonima
	<input checked="" type="checkbox"/>	07	Educare il personale sulle molestie sessuali e la violenza di genere, cosa sono e come segnalarle
	<input checked="" type="checkbox"/>	08	Formare i dirigenti sulla politica delle molestie sessuali e sulle procedure di segnalazione

<input checked="" type="checkbox"/>	09	Formare il personale a indagare sugli attacchi mirati contro le giornaliste come parte integrante del lavoro giornalistico del media	
	10	Fornire al personale contatti di attori esterni come organizzazioni per la libertà di stampa, reti di donne nel giornalismo, servizi come Trollbusters , sindacati e altre risorse utili per trovare supporto al di fuori della redazione	
	11	Includere politiche che garantiscano che le informazioni sui protocolli e i meccanismi di supporto/segnalazione esistenti siano fornite a tutti i collaboratori, inclusi i liberi professionisti	
	<input checked="" type="checkbox"/>	12	Creare programmi di tutoraggio e incoraggiare le reti di sostegno tra pari per le giornaliste all'interno della redazione
	<input checked="" type="checkbox"/>	13	Definire una politica contro le molestie sessuali e accertarsi che sia accessibile, completa e ampiamente diffusa tra il personale
	<input checked="" type="checkbox"/>	14	Creare un quadro di risposta per episodi di molestie fisiche, psicologiche e digitali, ma anche per altre forme di violenza di genere
	<input checked="" type="checkbox"/>	15	Indagare accuratamente sugli episodi di molestie e, in base ai risultati, rivedere le buone pratiche e le politiche di sicurezza
<input checked="" type="checkbox"/>	16	Facilitare l'assistenza legale, compreso il contenzioso strategico ove appropriato	
	<input checked="" type="checkbox"/>	17	Offrire un sostegno psicosociale alle giornaliste e concedere loro il tempo di partecipare alle sessioni di consulenza nelle ore di lavoro se lo desiderano
	<input checked="" type="checkbox"/>	18	Attuare un piano a lungo termine per accompagnare le giornaliste colpite da molestie fisiche, psicologiche o digitali sul luogo di lavoro



REUTERS/ Daniel Becerril

Publicato nel 2021 dall'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, la Scienza e la Cultura, 7, place de Fontenoy, 75352 Parigi 07 SP, Francia. ©UNESCO

Foto in quarta di copertina: Persone al lavoro nella redazione della Multimedios Television durante l'iniziativa "Un giorno senza donne" promossa nell'ambito di una protesta contro le violenze di genere, Monterrey, Messico, 9 marzo 2020. REUTERS/Daniel Becerril

Questa pubblicazione è disponibile in Open Access sotto la licenza Attribution ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Utilizzando il contenuto di questa pubblicazione, gli utenti accettano di essere vincolati dai termini di utilizzo del Repository Open Access dell'UNESCO (<http://en.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>).



La nomenclatura utilizzata e la presentazione del materiale in questa pubblicazione non esprimono opinione da parte dell'UNESCO in merito allo status giuridico di un paese, territorio, città o area o delle sue autorità, né tantomeno in merito alla delimitazione delle sue frontiere o confini. Le idee e le opinioni espresse in questa pubblicazione sono quelle degli autori e non devono essere attribuite all'UNESCO.

In collaborazione con



TrustLaw



Con il supporto di



Con il supporto di

