



Women in Film,
Television & Media
Italia

CARTA DI COMPORTAMENTO ETICO PER IL SETTORE AUDIOVISIVO

Su iniziativa dell'Associazione **Women in Film, Television & Media Italia** (da qui in poi **WIFTMI**), che rappresenta tutte le persone associate che fanno parte, per lavoro o studio, dell'industria audiovisiva, a tutela e promozione dell'equità di genere e della diversità sia culturale che lavorativa che identitaria, in tutte le sue declinazioni, viene proposta la presente **“Carta di Comportamento Etico”** (di seguito anche **“Carta Etica”**). Questo documento definisce principi e standard di condotta professionale condivisi da tutte le persone coinvolte nelle organizzazioni che scelgono di adottarlo, offrendo strumenti utili per riconoscere, prevenire e contrastare comportamenti e condotte inappropriate. La finalità è prevenire violenza di genere, molestie sessuali, atti intimidatori e in generale ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro e di studio poiché **“tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.”** (art. 3 Costituzione italiana).

- Principi e finalità -

È diritto fondamentale di tutte le persone poter lavorare e studiare in un ambiente sano e accogliente.

È quindi necessario favorire ambienti fondati sul rispetto e sulla collaborazione. Ogni persona, di qualsiasi inquadramento professionale o in ambito formativo (a titolo esemplificativo e non esaustivo: dipendente, professionista occasionale, dirigente,



quadro, persona impiegata, stagista, borsista, persona volontaria, consulente, studente, insegnante o altro) deve essere consapevole che ciascun individuo ha diritto a un ambiente di lavoro che incoraggi e favorisca relazioni professionali rispettose, dignitose e prive di comportamenti abusanti e/o molesti o comunque intimidatori.

Si ricorda che è vietato per legge approfittare del proprio potere o della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di subalternità o vulnerabilità di altre persone per esercitare atti o comportamenti discriminatori, molesti, violenti

Occorre avere piena consapevolezza che prevenire e reprimere tale comportamento è una responsabilità condivisa.

Pertanto:

- a) Chi è vittima di molestie e/o di atti di discriminazione sul posto di lavoro o di studio ha diritto a chiedere e ottenere la cessazione del comportamento indesiderato.
- b) La persona vittima di molestie e/o di atti discriminatori ha il diritto di essere tutelata, informata e accompagnata nel percorso di elaborazione e di denuncia.
- c) Chi assiste ad atti molesti o discriminatori deve assumere un atteggiamento solidale con chi ne è vittima e dare il proprio supporto oltre che segnalare i fatti all'eventuale riferimento interno alla propria organizzazione.



*Women in Film,
Television & Media
Italia*

- Definizioni -

Le seguenti definizioni costituiscono uno strumento di supporto all'applicazione della Carta Etica, utile a facilitare il riconoscimento delle condotte inappropriate proprie ed altrui; non sostituiscono quanto eventualmente previsto dalla normativa vigente e comunque non devono ritenersi esaustive in quanto eventuali comportamenti attualmente non tipizzati possono risultare non inclusi.

Body Shaming

Comportamento oppressivo consistente nel deridere, giudicare o discriminare una persona per il suo aspetto fisico, alimentando rappresentazioni marginalizzanti e stereotipate.

Bullismo

Forma di aggressione intenzionale, sistematica e reiterata, perpetrata da uno o più persone in contesti di gruppo con azioni ostili persistenti nel tempo e caratterizzata da un'asimmetria di potere tra chi offende e chi è offeso.

Condotta inappropriata

Qualunque comportamento, azione od omissione non coerente con gli obblighi di legge o con gli standard di correttezza, diligenza e integrità richiesti dal ruolo e dal contesto professionale, anche se non integrante un illecito disciplinare o penale.



*Women in Film,
Television & Media
Italia*

Consenso

Manifestazione di volontà libera, attuale, specifica e informata della persona, che deve essere espressa senza coercizioni, pressioni, manipolazioni o condizioni che ne compromettano l'autonomia decisionale.

Discriminazione

Qualsiasi comportamento che comporti, in via diretta o indiretta, un trattamento ingiustificatamente diverso, svantaggioso o lesivo nei confronti di una persona o di un gruppo nel godimento dei propri diritti e delle proprie libertà fondamentali a causa di caratteristiche personali quali età, sesso, genere, identità di genere, status socio-economico, provenienza, etnia, religione, orientamento sessuale e affettivo, aspetto fisico, condizioni di salute, disabilità, neurodivergenza, convinzioni o altre caratteristiche non attualmente tipizzate.

Gaslighting

Forma di violenza psicologica basata su una manipolazione sistematica volta a far dubitare la vittima delle proprie percezioni, ricordi, capacità di giudizio e della propria stabilità mentale, inducendola in uno stato di confusione, autosvalutazione e dipendenza emotiva.

Mobbing

Insieme di condotte vessatorie, sistematiche e prolungate, messe in atto da persone superiori o di pari grado, volte a emarginare o espellere una persona dal contesto professionale.



Molestia

Ogni comportamento indesiderato, posto in essere per ragioni connesse al genere o ad altri fattori di discriminazione, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Si possono distinguere in:

Molestia di genere

Qualsiasi comportamento basato sul genere, che abbia l'obiettivo o l'effetto di violare la dignità di una persona.

Molestia digitale (cybermolestia)

Qualsiasi comportamento indesiderato, persistente e vessatorio compiuto attraverso strumenti elettronici (social network, email, messaggistica) con lo scopo di isolare o danneggiare la reputazione della persona.

Molestia sessuale

Qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso verbalmente, fisicamente o non verbalmente, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona.

Molestia fisica

Qualsiasi comportamento indesiderato che implica un contatto corporeo, anche minimo o fugace, posto in essere contro la volontà della persona, con finalità o connotazione sessuale oppure idoneo a violare la sua libertà personale.



Molestia psicologica

Qualsiasi comportamento reiterato o anche episodico, indesiderato, posto in essere attraverso parole, atti, atteggiamenti o modalità relazionali che ledono la dignità della persona e alterano il suo equilibrio psico-emotivo.

Molestia verbale

Qualsiasi comportamento indesiderato espresso attraverso parole, commenti, apprezzamenti, allusioni o comunicazioni offensive, degradanti o sessualmente connotate, idoneo a violare la dignità della persona.

Molestia non verbale

Qualsiasi comportamento indesiderato espresso attraverso gesti, atteggiamenti, espressioni, comunicazioni visive o materiali, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona.

Comportamenti che possono costituire molestia.

a) Fare riferimento al corpo di una persona come un oggetto sessuale, con comportamenti inappropriati, offensivi e/o violenti, tesi a ottenere contatti fisici non voluti, che possano manifestarsi sul luogo di lavoro o in qualsiasi altro contesto professionale, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, riunioni, viaggi d'affari, eventi sociali, provini, colloqui, corsi di formazione o altri contesti che prevedano l'interazione con colleghi e partner commerciali, compresi gli scambi



attraverso i social media, la corrispondenza fisica e/o elettronica, gli scambi telefonici.

b) ogni comportamento indesiderato, ambiguo o suggestivo, inappropriato e offensivo, non consensuale e non richiesto nei confronti di una persona, in particolare se in posizione subalterna, o se ha già manifestato di non gradire o corrispondere. Tali atti sono aggravati qualora implicino minacce di conseguenze negative sul lavoro e abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Sono considerate di particolare gravità le molestie qualora siano perpetrate nell'ambiente scolastico e lavorativo relativamente ad assunzioni, all'affidamento di "ruoli" di vario genere, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione e creino un clima di lavoro o di studio umiliante e intimidatorio.

Come esplicitato in premessa, le definizioni sopra elencate non sono e non vogliono essere esaustive, in quanto gli atti e le azioni indesiderate e discriminatorie a carattere sessuale e non solo, possono prendere forme diverse e diversificate e possono essere esercitate negli ambiti più vari. Qualunque persona ritenga di essere vittima di molestie, discriminazioni o violenze anche se non si riconosce in quanto si è tentato di esemplificare in questo documento ha il diritto di esplicitarlo, di essere ascoltata, creduta, sostenuta e accompagnata nel percorso di verifica e denuncia.



- Ambito di applicazione e impegni -

La presente Carta Etica si rivolge a tutte le persone che operano per studio e/o lavoro nel settore audiovisivo ed è da intendersi applicabile a tutti i contesti professionali.

Per contesti professionali si intendono tutte le situazioni, formali o informali, connesse all'attività lavorativa o associativa, incluse riunioni, eventi, trasferte, attività formative, comunicazioni online e momenti di networking, anche quando si svolgano al di fuori dei luoghi fisici di lavoro.

Le organizzazioni e le persone che sottoscrivono questa Carta aderiscono a quanto in essa contenuto e si impegnano:

1. A trattare tutte le persone nell'ambito lavorativo e/o formativo con dignità e rispetto, a opporsi a ogni forma di molestia, intimidazione e/o abuso.
2. A impegnarsi a segnalare fatti che costituiscano molestie e discriminazioni.
3. A fornire testimonianza nel momento in cui si assista ad atti molesti e/o discriminatori come definiti dalla presente Carta Etica.
4. A sviluppare ed esplicitare una comunicazione chiara rispetto ai temi indicati in questa Carta e a stimolare un dialogo continuo sugli stessi in modo tale da favorire un clima di fiducia e benessere.
5. A comunicare, sostenere, riconoscere e far circolare questa Carta in modo tale che possa essere utile strumento per tutte le persone.
6. Ad applicarla secondo le linee guida fornite da WIFTMI (c.d. Toolkit).



*Women in Film,
Television & Media
Italia*

Si applica altresì quanto previsto dalla legge in tema di c.d. “Whistleblowing” (D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 - Per consultare il testo completo qui il link [Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – Normattiva.](#)

- Referente di fiducia -

Le organizzazioni che sottoscrivono questa Carta si impegnano a designare al loro interno una persona referente di fiducia, preferibilmente fornita di una preparazione di base sui temi oggetto della presente Carta Etica, che potrà prestare assistenza in caso di segnalazione.

La persona referente di fiducia, su richiesta della persona segnalante, potrà collaborare con gli uffici competenti per individuare le azioni più opportune e idonee a porre fine al comportamento molesto, qualora accertato nell’ambito della procedura interna avviata a seguito della segnalazione.

In ogni caso le autorità competenti potranno essere coinvolte qualora ritenuto necessario dalla persona segnalante e secondo legge.

WIFTMI fornisce un servizio di **sportello di primo ascolto** composto da persone esperte per supportare la persona segnalante e/o la persona referente di fiducia, secondo le modalità illustrate nel toolkit **“Strumenti di supporto alla Carta Etica WIFTMI”**.

Si segnala che lo sportello di primo ascolto è rivolto a tutte le persone associate, oltre che alle persone che operano in organizzazioni che hanno aderito alla Carta.

WIFTMI inoltre potrà indirizzare la persona segnalante al percorso più idoneo in base ai fatti rappresentati. A tale fine WIFTMI potrà collaborare con altre associazioni



*Women in Film,
Television & Media
Italia*

primarie impegnate nel garantire l'integrità psicofisica negli ambienti lavorativi e nel prevenire e contrastare ogni forma di condotta non consensuale che possa colpire la dignità della persona.

- Riservatezza -

Tutte le persone coinvolte nei casi di molestie e relativamente a quanto indicato in questa Carta, nel momento in cui fosse avviata una procedura interna, hanno diritto e sono tenute alla riservatezza sui fatti trattati.

- Azioni positive e attività di informazione -

WIFTMI potrà realizzare attività di sensibilizzazione e informazione, rispetto alle tematiche qui esposte, le quali saranno comunicate alle persone referenti.



Women in Film,
Television & Media
Italia

- Note finali -

- Le organizzazioni interessate ad adottare la presente Carta Etica potranno contattare WIFTMI via mail: info@wiftmitalia.it.
- Per richiedere orientamento e/o supporto scrivere a: etica@wiftmitalia.it.
- La Nuova Carta Etica WIFTMI è frutto di un impegno volontario. Per sostenere il nostro percorso a favore dell'equità di genere, dell'inclusione e del benessere professionale nel settore audiovisivo italiano, è possibile contribuire attraverso:
 - **donazioni** da parte delle organizzazioni che decidono di aderire alla carta: si può donare via **bonifico** a **Women in Film Television & Media Italia**, IBAN **IT94E0538701639000049216220**
 - oppure tramite **PayPal**, beneficiario wiftmitalia@gmail.com.
 - **iscrizioni** all'associazione da parte della persona scelta come Referente della Carta o da parte di chiunque voglia supportare l'associazione.
<https://wiftmitalia.it/iscriviti/>