

Brunella Casalini

Chi ti tutela?

Strumenti e figure di garanzia contro discriminazioni e violenza nelle organizzazioni

Introduzione

Quando si affronta il tema della violenza di genere, l'attenzione tende giustamente a concentrarsi sulle sue manifestazioni più tragiche ed esplicite: la violenza domestica, l'aggressione sessuale, il femminicidio. Si tratta di forme di violenza che consumano la propria drammaticità prevalentemente nell'ambito privato. Spostare lo sguardo all'interno delle organizzazioni del mondo del lavoro e della formazione, e in particolare in una realtà complessa come quella universitaria — vuol dire fare i conti con un quadro differente, in cui la violenza assume raramente i tratti dell'aggressione fisica, manifestandosi più frequentemente sotto forma di molestia, discriminazione e creazione di un clima ostile ed escludente.

Nelle istituzioni accademiche le relazioni sono strutturalmente asimmetriche: chi insegna e chi valuta, chi supervisiona e chi dipende dal giudizio altrui per il proprio futuro professionale o formativo. A queste asimmetrie di ruolo si affiancano e si intrecciano quelle legate al genere, all'età, all'origine etnica, alla religione, alla disabilità, all'orientamento sessuale o all'identità di genere, dando origine a forme di discriminazione intersezionale. In questo contesto, anche relazioni apparentemente paritarie possono celare dinamiche di sopraffazione.

Interrogarsi sui meccanismi di protezione in tali contesti richiede una riflessione che vada oltre la mera dimensione tecnico-giuridica, mettendo a fuoco tre quesiti fondamentali: protezione da chi, a quale prezzo e in quale forma.

Per i luoghi di lavoro e per le organizzazioni complesse come l'università esistono strumenti e figure apposite, ancora poco conosciute: in particolare il Comitato unico di garanzia (CUG), che lavora sulle condizioni in cui gli abusi nascono, e la consigliera di fiducia, a cui ci si può rivolgere quando qualcosa è già accaduto. Non mi occuperò della consigliera di parità, che riguarda il contrasto a discriminazioni e molestie nel mondo del lavoro ma non è accessibile a chi non ha un rapporto di lavoro, come le studentesse e gli studenti. Non sono una giurista: guarderò a queste figure non tanto per ciò che le norme prevedono, quanto per le ragioni per cui sono congegnate in un certo modo. Perché si è sentito il bisogno di vie alternative a quella giudiziale, quando ancora oggi la maggior parte delle persone che subiscono violenze e molestie non denuncia?

1. Protezione da chi

La prima questione da sottolineare è che cambia tutto se chi ci fa del male è uno sconosciuto oppure qualcuno dell'organizzazione a cui apparteniamo: una persona che continueremo a incontrare ogni mattina e da cui possono dipendere il nostro lavoro, i nostri esami, la nostra carriera. Per metterla a fuoco conviene partire da un caso.

1.1. Un caso

Il caso è raccontato da una consigliera di fiducia che ha svolto questo ruolo in diversi atenei italiani, e che lo ha reso pubblico in forma anonima (Bigotti 2021, p. 115). Una studentessa va a ricevimento da un docente: ha un dubbio sul testo d'esame, una domanda come tante. Il docente la guarda e le dice: «Che bella bocca che ha signorina, con quel rossetto».

Tutto qui: una frase. Non c'è contatto, non c'è una parola volgare – presa da sola, la frase potrebbe persino passare per un apprezzamento – non c'è una minaccia. Non c'è nulla che somigli, a prima vista, a un reato. Eppure la studentessa esce da quella stanza con un problema che prima non aveva, tanto da decidere di rivolgersi alla consigliera di fiducia. Verosimilmente ha un esame da sostenere con quel docente, e probabilmente si chiede se sta esagerando.

La consigliera che riporta il caso lo analizza con precisione: la frase non è, di per sé, sgarbata o volgare; diventa inappropriata perché pronunciata da chi sta in una posizione di potere, perché sposta il rapporto da un piano professionale a un piano personale e perché sessualizza una parte del corpo di chi la riceve. Le domande che il caso pone sono due. È successo qualcosa? E, se è successo qualcosa, quale norma è stata violata?

1.2. Il problema di nominare

Il termine che oggi usiamo è *molestia*. Nel nostro ordinamento la definizione si trova nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna del 2006 (d.lgs. 198/2006), che raccoglie e armonizza le norme contro le discriminazioni di genere e dedica alle molestie l'articolo 26. L'articolo ne distingue due tipi: le molestie legate al sesso della persona (si pensi a un'ingegnera, unica donna di un gruppo di lavoro, a cui si ripete che «queste cose non sono roba da donne» e a cui si chiede di prendere appunti e organizzare i rinfreschi, mai di presentare il progetto: non c'è nulla di sessuale, c'è una persona presa di mira in quanto donna) e le molestie sessuali, cioè comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, che possono essere fisici ma anche soltanto verbali o non verbali (messaggi serali con allusioni al corpo, battute a sfondo sessuale davanti ai colleghi). Una frase, uno sguardo possono bastare.

Il Codice, però, è pensato per il mondo del lavoro, e la studentessa che va a ricevimento per un esame ne resta fuori. Per lei la risposta sta in altri testi, con cui l'Ateneo fiorentino ha ripreso quelle categorie estendendole a chi studia. Il Regolamento di Ateneo per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio (2023) si applica espressamente anche a studentesse e studenti e distingue la molestia morale dalla molestia sessuale. La prima è «ogni atto o comportamento ostile o vessatorio, ripetuto nel tempo o, se isolato, di particolare gravità», «comunque suscettibile di creare un clima intimidatorio, non rispettoso, umiliante»; il Regolamento vi comprende anche la discriminazione fondata, tra l'altro, sul genere e ogni forma di ritorsione contro chi denuncia o testimonia (art. 3, c. 1-2). La molestia sessuale è invece il comportamento a connotazione sessuale che offende la libertà e la dignità della persona (art. 3, c. 3), per il quale non è richiesta la ripetizione. Il Codice etico e di comportamento dell'Ateneo (2025, art. 4) richiama queste definizioni e afferma il diritto a rapporti improntati alla correttezza e al rispetto della dignità «le al di là della diversità dei ruoli».

Dove si colloca, allora, la frase sul rossetto? La consigliera che racconta il caso la annovera fra le molestie verbali: una frase non volgare che, detta da chi ha il potere di giudicare, sposta il rapporto

dal piano professionale a quello personale e sessualizza una parte del corpo. Alla luce del Regolamento la qualificazione è discutibile: si può ritenere che si tratti di un comportamento a connotazione sessuale, anche solo verbale, e quindi di una molestia sessuale; oppure di una molestia morale, nel qual caso occorre chiedersi se una frase isolata possa dirsi «di particolare gravità». È giusto che la questione sia discussa, e la studentessa ha fatto bene a rivolgersi alla consigliera di fiducia.

Il punto che qui interessa è un altro: oggi questa discussione può avvenire con parole precise. Prima ancora di stabilire una sanzione, un ordinamento deve decidere che cosa esiste, e nominare è già un atto normativo – forse il primo. Il diritto ha impiegato molto tempo a dotarsi delle parole per dire ciò che questa studentessa ha vissuto, e vi è arrivato soprattutto grazie alle lotte femministe degli anni Settanta. Finché un comportamento non ha un nome, finché lo si può liquidare come un complimento, una battuta, un carattere difficile, chiederne conto è molto più difficile.

1.3. Conta l'effetto, non l'intenzione

La definizione del Codice è interessante anche dal punto di vista concettuale. L'articolo 26 qualifica come molestie i comportamenti indesiderati «aventi lo scopo o l'effetto» di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Lo scopo *oppure* l'effetto: è un principio di tutto il diritto antidiscriminatorio, e il Regolamento d'Ateneo lo applica alla molestia morale, che si configura quando il comportamento sia «comunque suscettibile di creare un clima intimidatorio, non rispettoso, umiliante».

La difesa più diffusa – «non l'ho fatto apposta», «era una battuta», «l'ho sempre fatto con tutti» – non è dunque una difesa. Non perché non accada davvero, talvolta, che chi agisce non abbia alcuna intenzione di ferire, ma perché le intenzioni non sono rilevanti: la fattispecie non è costruita sullo stato mentale di chi agisce, ma sull'effetto prodotto. Costruirla così sposta il centro di gravità dall'autore, dalla sua colpa e dalla sua biografia morale, alla persona che subisce e a ciò che le accade.

Da qui discende una seconda conseguenza. Il Codice inserisce le molestie fra le discriminazioni, ma le definisce guardando all'effetto sulla dignità della persona: non occorre dimostrare che qualcun altro sia stato trattato meglio. Il comportamento resta illecito anche se tutti, in quell'ufficio, sono trattati allo stesso modo. Chi subisce molestie non deve trovare un collega trattato meglio per essere creduto. Lo stesso vale per la studentessa del ricevimento: se il docente facesse commenti sull'aspetto a tutte le studentesse che passano dal suo studio, ciò non sarebbe una scusante, semmai renderebbe la cosa più seria. La dignità non si misura per confronto: o è stata violata o non lo è stata, e il metro è ciò che è accaduto a chi la subisce.

2. Protezione a quale prezzo

I verbi con cui si descrivono gli strumenti di tutela giudiziale sono: denunciare, ricorrere, agire in giudizio, costituirsi parte civile. Ciascuno indica un atto che rende pubblico un conflitto e rende difficile tornare indietro. Dal momento in cui si denuncia, la relazione con l'altro non è più negoziabile privatamente: c'è un terzo, c'è un fascicolo, ci sono termini che decorrono. È esattamente ciò che rende questi strumenti efficaci, ed è anche ciò che li rende, per molte persone,

inutilizzabili. Chi, in un luogo di lavoro a cui è legato e che non vuole lasciare, avvierebbe un contenzioso destinato ad arrivare in tribunale, sapendo che potrebbe trovarsi costretto a lasciare l'organizzazione a cui magari è anche profondamente legato? Il problema non riguarda soltanto il lavoro: si pone in qualunque organizzazione da cui dipenda la propria vita professionale o la possibilità di conseguire un titolo di studio, sia essa un corso di laurea, un dottorato, un dipartimento, un laboratorio.

2.1. Chi vuole restare

Un episodio di cui sono venuta a conoscenza alcuni anni fa aiuta a spiegare ciò che intendo. Alcune studentesse avevano a che fare con un docente che si comportava in modo molesto. Quando fu chiesto loro perché non si rivolgessero alle figure di garanzia dell'ateneo, risposero: «Perché l'esame lo dobbiamo dare. E una volta dato l'esame, non avremo più interesse a denunciarlo».

Sono due le cose da notare. La prima è che quelle studentesse non stavano dicendo di ignorare l'esistenza di figure di garanzia: la conoscevano. Non era, o non era soltanto, un problema di informazione. Né si tratta di un caso isolato: nell'indagine condotta dall'Ateneo nel 2024 sul benessere di studentesse e studenti, chi aveva subito qualcosa senza segnalarlo ha indicato come ragioni, nell'ordine, il timore di ritorsioni, la scarsa fiducia nelle autorità e la scarsa conoscenza dei meccanismi di segnalazione. La terza ragione si cura con l'informazione; le prime due no. (L'indagine è su base volontaria, con 804 rispondenti, il 71% donne: dice qualcosa sulle ragioni del silenzio di chi ha risposto, ma non consente di stimare quante molestie avvengano in Ateneo.)

La seconda cosa è quella che conta. Finché quel docente ha in mano il voto, parlare costa troppo; quando non ce l'ha più, non c'è più ragione di parlare. Il comportamento del docente risulta così protetto, non perché nessuno lo conosca – lo sapevano tutte – ma perché i tempi sono organizzati in modo che nessuna si trovi mai nella posizione di dirlo. E l'anno dopo arriva un'altra coorte, e il ciclo ricomincia.

2.2. Exit, voice, loyalty

Il problema ha un nome, che viene da un economista dotato di una forte sensibilità interdisciplinare. Nel 1970 Albert Hirschman pubblicò *Exit, Voice, and Loyalty*. La domanda del libro è: quando qualcosa non funziona in un'organizzazione a cui apparteniamo, che cosa possiamo fare? Le strade, per Hirschman, sono due.

La prima è l'*exit*, l'uscita. È la risposta che gli economisti attribuiscono al consumatore in un mercato concorrenziale ideale: se un prodotto non mi soddisfa più, smetto di comprarlo e ne scelgo un altro; il produttore perde clienti e, in linea di principio, se ne accorge e corregge il tiro. Ma ciò funziona solo se esistono davvero alternative, e già nel mercato reale non è sempre così. Nel mercato del lavoro, e in particolare in un lavoro come quello universitario, lo è ancora meno: le alternative sono poche e uscire ha un costo altissimo.

La seconda è la *voice*: parlare, protestare, chiedere che le cose cambino restando dentro. Questa via funziona a una condizione: che chi parla si aspetti di essere ascoltato. Se tale aspettativa manca, la *voice* non si attiva, non perché manchi il coraggio, ma perché sarebbe irrazionale.

Se rileggiamo con questi due concetti la frase delle studentesse, vediamo che non avevano *exit*: uscire significava rinunciare alla laurea, e l'esame era un ostacolo che non potevano scavalcare. E non

avevano *voice*: parlare, finché l'esame era da dare, non prometteva nulla di buono. Quando entrambe le opzioni sono precluse, non succede nulla, e quel nulla conviene a chi ha il potere all'interno della relazione.

2.3. Due emendamenti al modello

Il modello di Hirschman, alla luce di questo caso, va emendato in due punti.

Il primo riguarda il costo della *voice*. In Hirschman è soprattutto un costo di attivazione: tempo, fatica, organizzazione con altri. Hirschman conosce però anche la punizione della *voice*: nelle organizzazioni da cui è difficile uscire, come la chiesa, la famiglia, lo Stato, osserva che si può espellere o scomunicare chi protesta, per limitare il ricorso alla *voice* (ed. it.

, p. 91). Ma egli pensa a una misura esplicita, adottata dall'organizzazione. In organizzazioni complesse l'espulsione può assumere forme mascherate: la persona di cui ci si lamenta ha il potere di punire chi si è lamentato senza bisogno di alcun provvedimento – per un dottorando, un progetto di ricerca in cui non viene incluso, una lettera che non arriva. Il diritto si occupa delle ritorsioni, e lo stesso fa il Regolamento di Ateneo, che include nella molestia morale anche «ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o ne sia testimone».

Il secondo riguarda la *loyalty*. Per Hirschman è ciò che può trattenere dall'uscire: un legame affettivo, un'identificazione con l'organizzazione; e, aggiunge, più si è attaccati a un'organizzazione, più si è disposti ad alzare la voce per migliorarla. Ciò che trattiene una dottoranda nel dottorato, o sotto la supervisione di un docente, potrebbe però non essere attaccamento nel senso della *loyalty* di Hirschman: sarebbe più corretto chiamarlo dipendenza, o subordinazione strutturale. Se rinuncia, la dottoranda rinuncia al futuro che aveva immaginato per sé nell'accademia. Un legame affettivo e una subordinazione strutturale possono produrre lo stesso comportamento, ovvero restare, ma hanno motivazioni radicalmente diverse, e conseguenze diverse: l'attaccamento spinge a parlare, la dipendenza trattiene e basta.

3. Protezione in che forma

A questo problema, ovvero come far sentire la propria voce, senza restare in silenzio e senza essere costretti a esporsi con una denuncia che può collocare in una condizione di non ritorno all'interno dell'organizzazione, gli atenei hanno dato una risposta che per certi versi è sorprendente. Passa per due figure: il CUG, presente per legge in ogni ateneo, e la consigliera di fiducia, adottata ormai da molti. Lavorano a due livelli diversi.

3.1. Il CUG: lavorare sulle condizioni

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni non tratta i singoli casi: lavora sulle condizioni in cui i casi nascono. È la sede adatta per segnalare un clima, un assetto organizzativo, una prassi che crea un rischio e che può essere corretta con prevenzione e formazione, per esempio laddove vi è uno scarto di percezione fra chi subisce una molestia e chi la agisce. È composto in modo paritetico da rappresentanti dell'amministrazione e delle organizzazioni sindacali e si occupa anche di studentesse

e studenti. Insieme alle rappresentanze studentesche, può portare un problema all'attenzione dell'Ateneo senza che chi lo ha vissuto debba esporsi in prima persona.

3.2. La consigliera di fiducia: la forza di un potere mite

La consigliera di fiducia, invece, lavora sui casi. È una persona esterna all'Ateneo, scelta con selezione pubblica, in carica per tre anni senza possibilità di rinnovo, e agisce «in piena autonomia e terzietà». Ci si può rivolgere a lei in modo riservato e gratuito. Il caso del rossetto è piccolo, e proprio per questo è stato scelto: è il più difficile da nominare. Ma una figura come questa viene interpellata anche in situazioni ben più gravi: Bigotti (2021) riporta un caso di violenza sessuale di un docente nei confronti di una studentessa, casi di stalking, anche di studenti nei confronti di docenti, e casi di mobbing nell'amministrazione.

Eppure, considerata dal lato di ciò che non può fare, la consigliera sembra un ritratto di debolezza: non può sanzionare nessuno, non può aprire di propria iniziativa un procedimento disciplinare, non può obbligare nessuno a presentarsi a un colloquio, non può agire in giudizio, non può garantire alcun esito. Può ascoltare; può aiutare a qualificare ciò che sta accadendo, e non è poco, per una studentessa che si chiede anzitutto se sta esagerando; può tentare una soluzione; può portare il problema a chi decide. Sono poteri veri, ma miti: non obbligano nessuno. E nulla si muove senza il consenso di chi ha parlato: il Regolamento di Ateneo stabilisce che la consigliera «non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona che ha iniziato la procedura».

3.3. Il rovesciamento

La tesi che propongo è che alla consigliera si parli più facilmente proprio perché essa non può fare quelle cose. Si provi a immaginare l'esperimento contrario: una figura dotata di poteri forti, quello di aprire un procedimento, di convocare, di decidere. Insieme ai poteri arriverebbero i doveri: segnalare, procedere, sentire l'altra parte. A quel punto la conversazione di cui avrebbe bisogno la studentessa del ricevimento («non so nemmeno se sto esagerando, vorrei solo capire») diventerebbe impossibile. Non sarebbe più una conversazione, ma l'inizio di un procedimento contro il docente con cui, verosimilmente, deve ancora sostenere l'esame. Lo sa, e allora non entra in quella stanza.

Con le categorie di Hirschman, la consigliera non è né *exit* né *voice*: è il luogo in cui si può preparare la *voice* senza esercitarla: dire tutto a qualcuno senza che questo dire raggiunga l'organizzazione, e decidere dopo, con calma, se farlo davvero. Chi parla conserva il controllo sull'escalation: può raccontare tutto e poi decidere di non fare nulla, o di fermarsi a metà. La mitezza del potere non è allora un difetto, ma il modo in cui quel controllo viene garantito; e chi propone di rafforzarla attribuendole poteri deve sapere che cosa si perde nello scambio.

Controllo sull'escalation non significa, tuttavia, scoraggiare la denuncia. La figura non è lì per tenere i casi fuori dai tribunali, ma perché, se e quando si decide di denunciare, lo si faccia sapendo che cosa costa, quali prove servono e quali alternative esistono. Ciò che viene protetto non è la scelta di tacere, ma il fatto che la scelta sia informata, in qualunque direzione vada. È anche il criterio con cui giudicare un servizio di questo tipo: non quanti casi ha tenuto fuori dai tribunali, ma se chi vi si è rivolto ne è uscito sapendo quanto costava ciascuna strada.

C'è poi un rovescio, che va detto. Se ogni caso resta nelle mani di chi l'ha vissuto, l'istituzione rischia di restare cieca: lo stesso docente può comparire in tre racconti diversi senza che nessuno dei tre

vada avanti. Per questo il lavoro della consigliera non si ferma al singolo caso: senza fare nomi, essa può segnalare dinamiche ricorrenti e aree a rischio, con la relazione annuale agli organi dell'Ateneo, con il CUG, nella cabina di regia istituita presso l'Ateneo. Le storie riservate diventano così dati per la prevenzione.

3.4. Quale porta, per chi

La consigliera di fiducia è istituita dall'Ateneo con un proprio atto – lo stesso Regolamento del 2023, all'art. 4 – che nomina espressamente studentesse e studenti, dottorande e dottorandi fra chi può rivolgersi a lei. Ciò che sarebbe servito alle studentesse dell'episodio ricordato sopra non era un organo con più poteri, che avrebbe dovuto procedere mentre loro l'esame lo avevano ancora da sostenere, ma un luogo in cui raccontare la cosa senza che partisse nulla, e decidere dopo, magari a esame sostenuto, magari mai. Quel luogo, nel nostro ateneo, allora non c'era: la consigliera di fiducia è stata introdotta soltanto nel 2024. Oggi esiste.

3.5. Due questioni ulteriori

La prima riguarda il *volume* della voce. Per Hirschman la *voice* non è un sì o un no: ha un volume, che ha una «ampia gamma tra la debole lagnanza e una violenta protesta» (ed. it., p. 34). Figure di tutela come il CUG e la consigliera lavorano anche su quel volume: fanno da cassa di risonanza, in forma anonima, e traducono la voce in una forma che l'istituzione è in grado di ricevere. Una manifestazione pubblica contro docenti molesti può essere necessaria, e nel tempo può contribuire alla nascita di strumenti nuovi; ma un'istituzione tende a contenerla, anche per tutelare chi è accusato prima che i fatti siano accertati. Il rischio, per i canali istituzionali, è di diventare un modo per abbassare il volume di un conflitto che ha bisogno di essere ascoltato. Conoscere l'intera gamma degli strumenti, dalla conversazione riservata con la consigliera al CUG, alle rappresentanze studentesche, alla procedura formale, fino alla protesta pubblica, permette di scegliere il volume giusto e di alzarlo quando serve: è ciò che rende studentesse e studenti interlocutori più forti per l'istituzione.

La seconda questione è quella che Hirschman non mette a fuoco, perché dà per scontato che l'uscita invii all'organizzazione un messaggio sulla necessità di cambiare qualcosa al proprio interno. Quando una dottoranda abbandona, il suo posto viene ricoperto l'anno dopo e, di norma, nessun documento ne registra la ragione. È ciò che Marc Rodwin (1997), riprendendo Hirschman, ha chiamato *mute exit*, «uscita muta»: un'uscita che non dice all'organizzazione che al suo interno esistono situazioni che creano malessere e non ne segnala l'origine. In questi casi l'uscita non ripara il danno subito da chi se ne va e non serve a correggere chi resta. Perché smetta di essere muta, qualcuno deve contarla e chiedersi perché: è uno dei compiti di un organismo come il CUG, e da qui l'importanza delle indagini sul benessere nell'Ateneo, sui tassi di abbandono nei dottorati e sugli eventi sentinella, come le dimissioni e le assenze per malattia di docenti e personale amministrativo.

Conclusioni e indicazioni pratiche

Le tre domande su cui mi sono soffermata – protezione da chi, a quale prezzo, in che forma – convergono su un punto: la protezione non dipende soltanto da ciò che le norme prevedono, ma dagli strumenti di tutela che le persone possono permettersi di usare, restando dove sono. Le vie giudiziali sono indispensabili e restano sempre aperte; ma per molte persone, nelle organizzazioni in cui la dipendenza è strutturale, il loro costo le rende impraticabili. Figure come il CUG e la

consigliera di fiducia non le sostituiscono: offrono uno spazio in cui non restare soli, senza che nulla si metta in moto contro la volontà di chi parla.

Non si tratta di soluzioni facili; ma sapere che questi spazi esistono, e capire come funzionano, è ciò che permette di scegliere se, quando e con quale voce attraversarli. Per l'Università di Firenze i principali riferimenti sono:

- il Comitato unico di garanzia (CUG), che si occupa di pari opportunità, benessere e contrasto alle discriminazioni, anche per studentesse e studenti (presidente prof.ssa Isabella Gagliardi, cug@unifi.it);
- la consigliera di fiducia, avv. Marina Capponi, a cui possono rivolgersi anche studenti, dottorandi e assegnisti (consiglieradifiducia@unifi.it);
- il Garante dei diritti, dott. Carmelo Cantone, per docenti, ricercatori, studenti e personale (garante.diritti@unifi.it);
- il Punto di ascolto per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, realizzato con l'AOU Careggi, riservato e rivolto alle donne della comunità accademica (ascoltoantiviolenza@unifi.it);
- il CeCoPs, Centro di Servizi di Ateneo di Consulenza Psicologica, Psicoterapia e Psicologia Clinica, per studentesse e studenti.

I testi di riferimento sono il Regolamento di Ateneo per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio (2023) e il Codice etico e di comportamento di Ateneo (2025, art. 4).

Riferimenti bibliografici e normativi

- AA.VV. (2024), *Rompere il silenzio. Per un'università libera da molestie e da violenze di genere*, Castelveccchi, Roma.
- Bigotti E. (2021), La Consigliera di fiducia nelle Università: il difficile percorso di affermazione di un recente organismo di parità, «queste istituzioni», 3, pp. 102-122.
- Calafà L. (2025), Le politiche di prevenzione e contrasto alla violenza e alla molestia nei luoghi di lavoro, WP CSDLE «Massimo D'Antona».it, 493.
- Ciccarelli P. (2025), Elementi di efficacia nel lavoro delle Consigliere e dei Consiglieri di fiducia, «Diritto della sicurezza del lavoro», 1, pp. 13-18.
- Federici C. (2025), Il ruolo della Consigliera di fiducia nell'ambito della prevenzione delle molestie e delle discriminazioni, «Diritto della sicurezza del lavoro», 1, pp. 25-31.
- Hirschman A.O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, Cambridge (Mass.); trad. it. *Lealtà, defezione, protesta*, il Mulino, Milano 2017.
- Masi M., Cipriani F., Molendini S., Pisano S. (2025), *Stereotipi di genere e dinamiche di potere asimmetrico tra uomini e donne nei rapporti di lavoro. Buone prassi per l'accesso alla giustizia delle vittime di discriminazioni sul lavoro*, Wolters Kluwer, CEDAM, Milano.
- Rodwin M.A. (1997), The Neglected Remedy: Strengthening Consumer Voice in Managed Care, «The American Prospect», pp. 45-50.

Normativa. D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), artt. 26 e 36-37.

Documenti dell'Università di Firenze.

Regolamento per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio (2023);

Codice etico e di comportamento (2025);

indagine sul benessere di studentesse e studenti (comunicato del 25.11.2024);

Relazione della consigliera di fiducia (2025).