

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:

- implicitamente o esplicitamente sono utilizzate al fine di esercitare pressione in caso di assunzione di un/a lavoratore/lavoratrice, o in caso di decisioni che riguardano il suo futuro professionale;
- 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:

- 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.

E' 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.