



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 le lavoratrici e i lavoratori dell'industria audiovisiva, a tutela e a promozione della parità di genere e della diversità sia culturale che lavorativa in tutte le sue declinazioni professionali.*

*Per la prevenzione di molestie sessuali, atti intimidatori e di ogni forma di discriminazione, violenza di genere e body shaming sul luogo di lavoro e di studio, per la tutela della dignità della persona, delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti del settore audiovisivo viene proposta la presente "Carta di Comportamento Etico", perché:*

*"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 tutti e tutte, poter lavorare e studiare in un ambiente sano e accogliente.**

Il settore audiovisivo nel suo insieme (i.e. le produzioni, le distribuzioni di prodotti audiovisivi, le aziende e le società che commercializzano e che promuovono il prodotto audiovisivo, le agenzie di talenti, le scuole e i luoghi di formazione, ecc.) sono ambiti legati alla produzione artistica e il lavoro svolto può e deve essere libero e stimolante e si deve poter creare, osare e sperimentare senza limitazioni o paure.

È pertanto necessario mettere a disposizione di tutte e di tutti un ambiente fondato sul rispetto e sulla collaborazione. Ogni dipendente, lavoratore/lavoratrice occasionale, dirigente, quadro, impiegata/o, stagista, borsista, volontaria/o, consulente 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.

Questo è **responsabilità di tutti e di tutte** e riguarda i singoli anche in quanto testimoni, poiché nel momento in cui si assiste a molestie sessuali o atti discriminatori o violenti ognuno ha il dovere di parlare di questi comportamenti, di segnalarli e di non ignorarli, anche e soprattutto nel caso in cui la vittima abbia difficoltà e timore di farlo.



Chi assiste ad atti molesti o discriminatori deve assumere un atteggiamento solidale con chi ne è vittima ed essergli/le di supporto.

Non è ammissibile che qualcuno possa 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, violenti, molesti.

Chi è vittima di molestie sessuali e/o di atti di discriminazione sul posto di lavoro o di studio, anche relativi alla sfera personale, culturale, religiosa, dell'orientamento sessuale ecc. ha diritto a chiedere e ottenere la cessazione del comportamento indesiderato nonché di pretendere che l'organismo sotto la cui responsabilità si sono svolti i fatti proceda per le vie sanzionatorie ed eventualmente legislative adeguate.

Chi è vittima di molestie sessuali e/o di atti discriminatori ha il diritto a essere tutelato/a, informato/a e accompagnato/a nel percorso di elaborazione e di denuncia.

#### **- Definizioni e criteri di valutazione -**

Molestie o Discriminazioni di genere - quegli atteggiamenti relativi all'identità o all'orientamento sessuale del singolo, che colpiscono la dignità dell'essere umano e violano il principio della parità di trattamento fra le persone.

Molestie sessuali - ogni atto invasivo, comportamento indesiderato a connotazione sessuale, singolo o ripetuto e non gradito, fisico, verbale e non verbale, che offenda la dignità e l'inviolabilità della persona sul posto di lavoro e di studio, con la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Di fatto è la natura indesiderata e/o reiterata di un comportamento che lo definisce molesto e non, se è accettato e reciproco, amichevole.

Body Shaming - commenti offensivi, sarcastici e velenosi, su chi si mostra "troppo grasso", "troppo magro" o semplicemente ha un corpo o parti del corpo o dettagli di trucco, acconciatura o abbigliamento che non corrispondono a parametri indebitamente stabiliti.

- Costituisce molestia trattare verbalmente il corpo dell'altro come un oggetto sessuale, con comportamenti violenti, inappropriati e offensivi tesi a ottenere contatti fisici non voluti, che possano manifestarsi sul luogo di lavoro o in qualsiasi altro contesto professionale, tra cui riunioni, viaggi d'affari, eventi sociali, 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. Inoltre, nessuno deve sentirsi vulnerabile durante un colloquio di lavoro, una selezione, e in particolare durante un provino, soprattutto se prevede: spogliarsi, indossare un costume di scena, ogni grado di nudità.



- Costituisce molestia ogni comportamento indesiderato, ambiguo o suggestivo, inappropriato e offensivo, non consensuale e non richiesto a un/a collega, in particolare se questo o questa è in posizione subalterna, o se questo o questa 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 di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Violenza di genere – è violenza contro le donne ogni atto di violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale, psicologica per le donne, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà (*art. 1 Dichiarazione ONU sull'eliminazione della violenza contro le donne*).

Discriminazioni di genere – “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, ha diritto alle stesse retribuzioni che spettano al lavoratore ...” (*art. 37 Costituzione italiana*).

- Data la particolare natura del lavoro relativo alla produzione creativa, la creazione artistica deve, per sua natura, restare libera da qualsiasi tipo di condizionamento. In alcuni ambiti professionali capita quindi che il “contributo personale” sia fondante ed essenziale alla creazione e realizzazione del prodotto audiovisivo stesso, in particolar modo nell’ambito del “processo creativo”. L'eventuale condivisione di esperienze personali nell’ambito di un approfondimento di natura professionale può quindi essere contemplata, ma solo nel pieno accordo con le persone coinvolte, in un regime di fiducia e riservatezza condivise. La persona che condivide la propria esperienza lo deve fare nel pieno della propria volontà e nella piena comprensione di quanto sta avvenendo.

- 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.

**La lista qui proposta non è e non vuole essere esaustiva, atti e azioni indesiderati e discriminatori a carattere sessuale e non solo, possono prendere forme diverse e diversificate e possono essere esercitati negli ambiti più vari. Chiunque 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 ascoltato, creduto, sostenuto e accompagnato nel percorso di verifica e denuncia.**

#### **- Ambito di applicazione e impegni -**

La presente Carta di Comportamento Etico si rivolge a tutti coloro che operano e lavorano alla creazione, produzione, distribuzione, commercializzazione, promozione di opere artistiche audiovisive e nei confronti dei/delle dipendenti, lavoratori/lavoratrici occasionali, dirigenti, quadri,



*Women in Film,  
Television & Media  
Italia*

impiegate/i, stagiste/i, borsiste/i, volontarie/i, consulenti o altro oltre che nell'ambito e nei confronti di tutte e tutti coloro che studiano e lavorano nelle scuole e nei luoghi di formazione.

**I sottoscrittori e le sottoscrittrici di questa Carta aderiscono a quanto in essa contenuto e si impegnano:**

1. A trattare tutte e tutti i presenti nell'ambito lavorativo con dignità e rispetto, a opporsi a ogni forma di molestia, intimidazione e/o abuso. Ogni individuo è responsabile del proprio comportamento e qualsiasi azione minacciosa, intimidatoria, ricattatoria, molesta o sessualmente aggressiva a livello fisico e/o verbale deve poter prevedere una conseguente azione disciplinare o penale a seconda del tipo di comportamento.
2. A parlare in quanto testimoni nel momento in cui si assista a molestie sessuali, a body shaming o ad atti discriminatori, anche e soprattutto nel caso in cui la vittima abbia timore di parlarne.
3. A non tenere segreto o dissimulare il motivo di allontanamento di persone dall'ambito lavorativo o scolastico qualora questi si fossero resi responsabili di molestie sessuali o atti discriminatori, ma anzi a rendere note ed esplicite le ragioni dell'allontanamento.
4. A sviluppare ed esplicitare una comunicazione chiara rispetto ai temi indicati in questa Carta e a fare in modo che la discussione sugli stessi resti sempre aperta in modo tale da stimolare un clima di fiducia e tranquillità che permetta alle persone di aprirsi senza vergogna o timore, nonché a essere a loro volta vettori di cambiamento per un clima lavorativo e culturale migliore.
5. A impegnarsi, qualora ci fosse il sospetto che delle molestie sessuali o degli atti discriminatori stiano avvenendo all'interno del proprio ambiente lavorativo o scolastico, a far sì che siano affrontati e mai insabbiati.
6. A comunicare, sostenere, riconoscere e far circolare questa Carta in modo che arrivi e possa essere utile strumento per tutti coloro che, a vario titolo, contribuiscono alla creazione di un progetto audiovisivo.

**- Referente di fiducia -**

I sottoscrittori e le sottoscrittrici di questa Carta si impegnano a designare internamente alla propria azienda e/o luogo di lavoro/scuola/struttura un/una referente di fiducia, preferibilmente individuata tra le persone di sesso femminile - così come raccomandato dalla risoluzione del Parlamento Europeo - per aiutare chi decida di segnalare un illecito subito.



Women in Film,  
Television & Media  
Italia

Il/la referente di fiducia, su richiesta dell'interessato/a, assume la trattazione del caso di molestia e concorda con la persona molestata e con la struttura responsabile le azioni opportune e più idonee a porre termine al comportamento molesto.

L'accertamento della molestia darà luogo a una procedura interna all'azienda/luogo di lavoro/scuola, procedura che verrà esternalizzata presso le autorità competenti qualora ritenuto necessario dalle parti in causa.

A tal fine, a cura di WIFTMI, in collaborazione con l'Associazione Onlus "Differenza Donna" e i Centri Antiviolenza verrà istituito uno **sportello di primo ascolto**, composto da esperte e avvocate, che fornirà consulenza e orientamento, con linea telefonica e mail dedicata – al quale la vittima verrà indirizzata e/o potrà rivolgersi autonomamente.

#### - 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 si impegna a realizzare ciclicamente e regolarmente attività di informazione, training sui "pregiudizi inconsapevoli", seminari di sensibilizzazione e prevenzione rispetto alle problematiche qui esposte e presso le strutture interessate.

Per adottare questo documento, contattare WIFTMI a [info@wiftmitalia.it](mailto:info@wiftmitalia.it).