

## 4.5 Diversità e pari opportunità

### Diversità

Fermo restando il rispetto della normativa vigente (L. 68/99), Rai si impegna nella valorizzazione delle risorse appartenenti alle categorie protette (persone con disabilità e orfani/profughi/vedove) attraverso iniziative mirate.

Nell'ambito della Direzione Risorse Umane e Organizzazione della Capogruppo è presente l'area del **Disability Management**, con l'obiettivo primario di favorire l'accessibilità, l'inclusione e la valorizzazione dei dipendenti con disabilità, ma anche di promuovere progetti e iniziative volti a sensibilizzare i dipendenti sui temi riguardanti la disabilità, la diversità e l'inclusione in generale.

Significativo l'avvio, a maggio 2020, dell'indagine (in forma anonima) tra tutto il personale della Rai, finalizzata a verificare come fosse percepito il tema della disabilità e a individuare le aree di miglioramento, sulle quali intervenire con iniziative atte a rendere l'Azienda sempre più accessibile e inclusiva.

L'indagine ha avuto, in particolare, i seguenti obiettivi: analizzare i bisogni dei dipendenti con disabilità e dei *caregiver*; valutare il livello di soddisfazione/insoddisfazione con identificazione delle relative cause; confrontare le esigenze e aspettative di tutto il personale non direttamente interessato dalla problematica; individuare le eventuali criticità e le conseguenti linee di intervento, allo scopo di migliorare l'organizzazione lavorativa e la piena inclusione.

I risultati dell'indagine sono stati pubblicati sul portale informatico aziendale il 3 dicembre, in occasione della giornata internazionale dedicata alle persone con disabilità.

La larga maggioranza dei dipendenti portatori di disabilità ha dichiarato di trovare idonei postazione e strumenti lavorativi assegnati, di svolgere attività conciliabili con la propria disabilità, di essere informata sulle specifiche disposizioni normative e contrattuali, di non ritenere che la propria disabilità abbia influito sul percorso professionale conseguito o sui rapporti con i colleghi, di avere un responsabile sensibile ai propri bisogni.

All'esito dell'indagine è stato messo a punto l'avvio di alcuni progetti, da implementare nel corso del 2021 fra cui:

- la conoscenza diretta da parte dei componenti dell'area Disability Management di tutti i dipendenti con disabilità computati ai fini delle assunzioni dal collocamento obbligatorio, allo scopo di stimolare la costruzione di un percorso congiunto di scambio di informazioni, finalizzato a condividere le esperienze maturate e le eventuali specifiche esigenze;
- l'individuazione delle eventuali barriere architettoniche finalizzata alla loro rimozione.

Nella tabella che segue si rappresenta il personale del Gruppo appartenente alle categorie protette (comprensiva delle persone con disabilità e delle altre categorie protette di cui all'art.18 L. 68/99) articolato per genere e categoria professionale.

### Categorie protette per genere e per categoria professionale

<i>(unità)</i>	31/12/2020			31/12/2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	3	2	5	4	2	6
Quadri	56	38	94	50	35	85
Giornalisti	3	4	7	3	4	7
Impiegati	360	403	763	380	411	791
Operai	47	10	57	53	9	62
Orchestrai	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>469</b>	<b>457</b>	<b>926</b>	<b>490</b>	<b>461</b>	<b>951</b>

La presenza di personale che rientra in questo ambito è pari al 7,2% del totale dei dipendenti.