

An artistic illustration of a diverse group of people's faces, rendered in various shades of pink, purple, and magenta. The faces are layered and overlapping, creating a sense of depth and community. The background is a light, textured teal color. In the upper right corner, there is a white rectangular box containing text in teal.

AUSSCHUSS FÜR DEN SEKTORALEN
SOZIALEN DIALOG
IM AUDIOVISUELLEN SEKTOR DER EU

**Aktionsrahmen
für Diversität und Inklusion
im audiovisuellen Sektor**

INHALT

EINLEITUNG	3
KAPITEL 1	8
Wege in den Sektor: Förderung von Diversität und Inklusion in der Ausbildung und bei Einstellungsverfahren	
KAPITEL 2	12
Inklusive Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse	
KAPITEL 3	18
Diversität auf dem Bildschirm	
KAPITEL 4	21
Daten abfragen und Fortschritte überprüfen	

AUSSCHUSS FÜR DEN SEKTORALEN SOZIALEN DIALOG IM AUDIOVISUELLEN SEKTOR DER EU



Kofinanziert von der Europäischen Union

Diese Veröffentlichung wurde durch die Unterstützung der Europäischen Union ermöglicht. Bei den geäußerten Ansichten und Meinungen handelt es sich jedoch ausschließlich um die der Autoren. Sie spiegeln nicht zwangsläufig die Ansichten und Meinungen der Europäischen Union wider. Die Europäische Union kann dafür nicht verantwortlich gemacht werden.

Veröffentlichungsdatum: **Februar 2025**

QUELLENANGABEN

Illustrationen **Yasmine Gateau**

Layout **Amélie Clément**

Einleitung

Der **Aktionsrahmen (engl. Framework of Actions - FoA) für Diversität und Inklusion** wurde im Herbst 2024 erstellt. Er wurde von den Organisationen der Arbeitgebenden und Arbeitnehmendes Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor der EU erarbeitet. Im Dezember 2024 wurde er von dem Verband der kommerziellen Fernseh- und Video-on-Demand-Dienste in Europa ([ACT](#)), dem Verband der europäischen Radiosender ([AER](#)), der Europäischen Vereinigung für audiovisuelle Produktion ([CEPI](#)), der Europäischen Rundfunkunion ([EBU](#)), dem Europäischen Föderation der Journalistinnen und Journalisten ([EJF](#)), dem Internationalen Verband der Schauspielerinnen und Schauspieler ([FIA](#)), dem Internationalen Verband der Filmproduzentinnen und Filmproduzenten ([FIAPF](#)), der Internationalen Föderation der Musikschaaffenden ([FIM](#)) und dem Sektor Medien, Unterhaltung & Kunst von UNI Europa ([EURO-MEI](#)) verabschiedet.

Im Jahr 2011 nahmen die Sozialpartner des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor der EU einen **Aktionsrahmen (FoA) zur Gleichstellung der Geschlechter** an. Er soll den Sektor dabei unterstützen, Praktiken zu entwickeln, die die Gleichstellung der Geschlechter verbessern. Der Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter enthält gemeinsame Überlegungen und Empfehlungen für Maßnahmen in fünf Schlüsselbereichen: Darstellung der Geschlechter, Gleiches Entgelt, Gleichstellung in Entscheidungsprozessen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Jahr 2018 starteten die Sozialpartner eine Bestandsaufnahme, um Informationen über den Stand der Dinge zu sammeln. Sie sollte es zudem ermöglichen, Maßnahmen zu bestimmen, die noch ergriffen werden müssen, um die Gleichstellung der Geschlechter im europäischen audiovisuellen Sektor weiter voranzutreiben. Die Untersuchung konzentrierte sich auf die Vertretung von Frauen im Sektor und die Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. Sie befasste sich aber auch mit den allgemeineren Herausforderungen bei der Förderung von Vielfalt, der Bekämpfung von Diskriminierung und der Verbesserung der Integration. Die Ergebnisse der Bestandsaufnahme wurden im Mai 2020 in einem **Handbuch für bewährte Praktiken** veröffentlicht¹.

Nach der Bestandsaufnahme waren sich die EU-Sozialpartner einig, dass der Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin ein relevantes Instrument ist. Zusammen mit dem Handbuch stellt er ein „*lebendiges Arbeitsinstrument dar, das die europäischen Sozialpartner auch weiterhin nutzen werden, um mehr Probleme anzusprechen, gemeinsame Strategien weiterzuentwickeln und ihre Maßnahmen anzupassen*“². In einem ersten Schritt beschlossen die Sozialpartner, ein neues Kapitel über die Beseitigung von Mobbing, Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hinzuzufügen, um die Auswirkungen des Aktionsrahmens auf die Gleichstellung der Geschlechter zu verstärken. **Die aktualisierte Fassung des Aktionsrahmens zur Gleichstellung der Geschlechter**³ wurde von den europäischen Sozialpartnern im April 2023 verabschiedet.

1. [Gleichstellung der Geschlechter und Förderung der Vielfalt im europäischen audiovisuellen Sektor: Handbuch Bewährte Praktiken](#), Ausschuss für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor der EU, 2020.
2. *Ibid.*, S. 70
3. [Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter](#) Ausschuss für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor der EU, aktualisierte Fassung 2023.

In einem zweiten Schritt starteten die Sozialpartner mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union im Jahr 2022 eine neue gemeinsame Initiative zur Förderung von Vielfalt, Gleichheit und Inklusion. Ziel der Initiative war es, den praktischen Austausch zwischen Fachleuten des europäischen audiovisuellen Sektors zum Thema Vielfalt und Inklusion zu erleichtern. Sie sollte das Verständnis für die damit verbundenen Herausforderungen vertiefen und bewährte Lösungen bestimmen, die von den Beteiligten des Sektors in ganz Europa bereits umgesetzt werden. Der Austausch fand in Form von Online- und Präsenz-Diskussionsrunden statt. Auf der Grundlage⁴ der Informationen und Ressourcen, die bei diesen Veranstaltungen ausgetauscht wurden, entwickelten und verabschiedeten die Sozialpartner dann diesen Aktionsrahmen für Diversität und Inklusion.

Der Aktionsplan für Diversität und Inklusion ergänzt den Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter. Beide Instrumente müssen gleichzeitig gefördert werden. Synergien zwischen den beiden Aktionsplänen müssen genutzt und ausgebaut werden.

Beide Aktionsrahmen beruhen auf **Gleichheit und Nichtdiskriminierung, den Grundwerten der Europäischen Union** gemäß Artikel 2 des Vertrags über die Europäische Union⁵.

Die Gleichstellungsrichtlinien der EU sind in allen Mitgliedstaaten rechtsverbindlich. Die Länder sind nicht nur verpflichtet, die EU-Rechtsvorschriften selbst einzuhalten und anzuwenden, sondern auch, sie in nationales Recht umzusetzen. Dies stellt sicher, dass alle Personen und Organisationen sie ebenfalls einhalten und anwenden. Titel III zur Gleichheit der Charta der Grundrechte der EU⁶ enthält allgemeine Bestimmungen zur Gleichheit vor dem Gesetz und zum Verbot jeglicher Form von Diskriminierung sowie spezifischere Bestimmungen zu den Rechten von Kindern und älteren Menschen, zur Integration von Menschen mit Behinderungen, zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur sprachlichen Vielfalt.

Im Jahr 2000 wurden diese Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung in zwei Richtlinien des Rates näher erläutert.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung⁷ ohne Unterschied der Rasse bietet Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den Bereichen Beschäftigung und Berufsausbildung, Arbeitsbedingungen, Bildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Mitgliedschaft in Organisationen und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Sie definiert direkte und indirekte Diskriminierung sowie Belästigung und positive Maßnahmen.

-
4. [Berichte](#) der europäischen Diskussionsrunden über Vielfalt und Inklusion im europäischen audiovisuellen Sektor, die 2023 und 2024 online und on Präsenz stattfanden.
 5. [Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union](#) Amtsblatt C 326, 26.10.2012.
 6. [Charta der Grundrechte der Europäischen Union](#), verabschiedet im Jahr 2000 und seit dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon im Jahr 2009 rechtsverbindlich.
 7. [Richtlinie 2000/43/EG](#) vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

Die Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung⁸ sieht den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Ausbildung vor, ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Die Richtlinie verlangt zudem, dass Arbeitgebende bei Bedarf geeignete Maßnahmen ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu einer Beschäftigung, die Ausübung einer Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Der Aktionsrahmen für Diversität und Inklusion ergänzt den Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter. Er zielt darauf ab, Diskriminierung im europäischen audiovisuellen Sektor aus Gründen der Ethnie, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Geschlechtsidentität, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Überzeugung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu bekämpfen.

Zudem fördert er ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung ist und in dem sowohl die Beschäftigten als auch die auf dem Bildschirm gezeigten Programme und Produktionen repräsentativ für die europäischen Gesellschaften sind.

Der Aktionsrahmen zu Diversität und Inklusion enthält Empfehlungen für Maßnahmen, die von Organisationen der Arbeitgebenden und -arbeitnehmenden sowie allen anderen relevanten Beteiligten des europäischen audiovisuellen Sektors zu ergreifen sind. Die empfohlenen Maßnahmen sind in vier thematischen Kapiteln zusammengefasst:

Kapitel 1 – Wege in den Sektor: Förderung von Vielfalt und Inklusion
in der Ausbildung und bei Einstellungsverfahren

Kapitel 2 – Inklusive Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse

Kapitel 3 – Diversität auf dem Bildschirm

Kapitel 4 – Daten abfragen und Fortschritte überprüfen

Die Liste der Maßnahmen, die der Aktionsrahmen vorschlägt, ist selbstverständlich nicht vollständig. Sie soll vielmehr Orientierung geben und kann je nach Organisation, ihrem Auftrag und den Gebieten, in denen sie tätig ist, angepasst und geändert werden. Nicht alle Organisationen verfügen über dieselben Ressourcen. Nicht alle Länder oder Regionen sind mit der gleichen demografischen Realität konfrontiert.

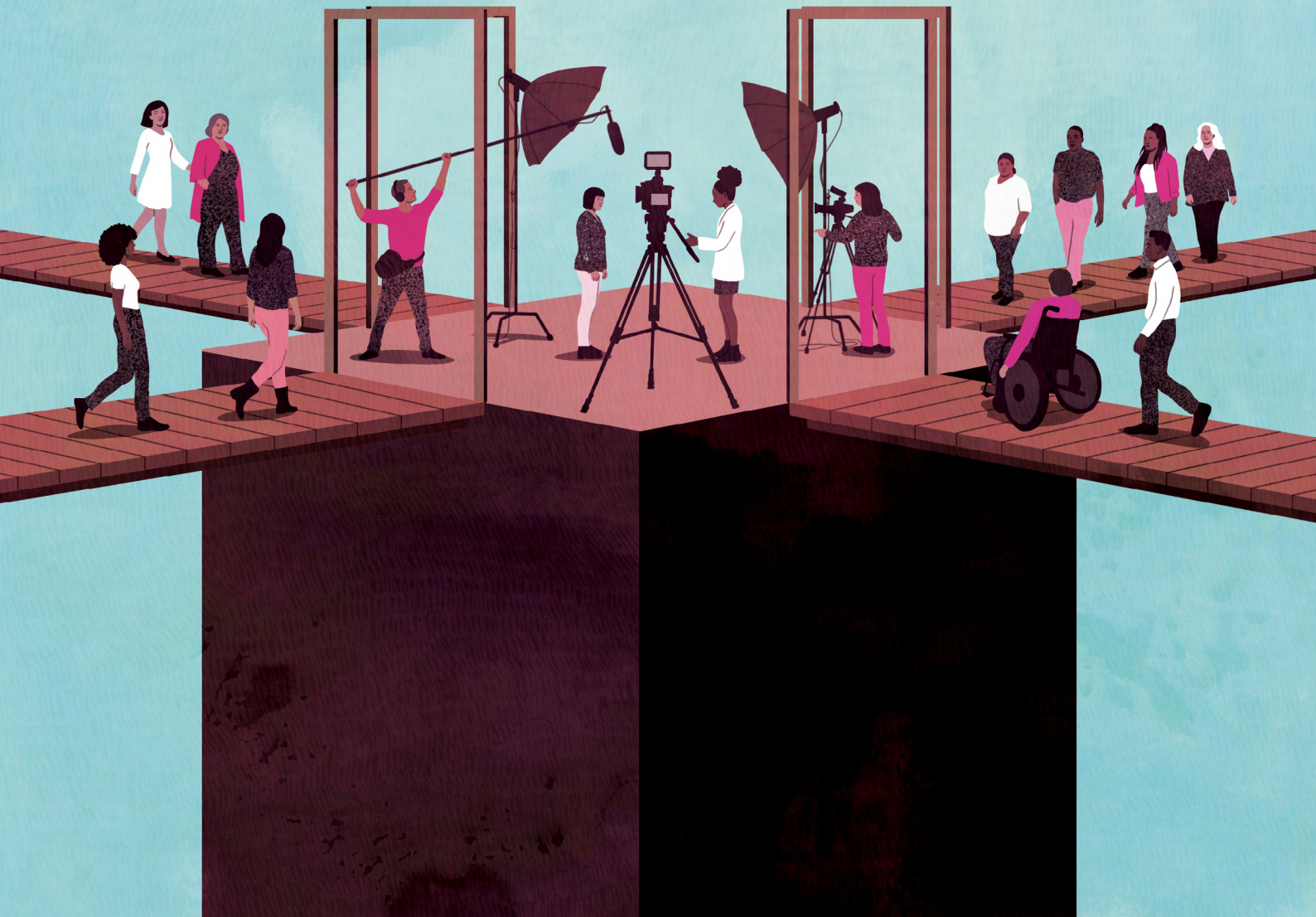
Chancengleichheit, Schutz vor Diskriminierung sowie integrative und sichere Arbeitsplätze sind jedoch Ziele, die alle Organisationen unabhängig von ihrer Größe und ihrem Gebiet verfolgen sollten. Daher ist jede Organisation aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen und auf ihrer Ebene zu einer vielfältigeren und integrativeren Belegschaft und einer vielfältigeren Darstellung unserer Gesellschaft auf dem Bildschirm beizutragen.

8. [Richtlinie 2000/78/EG](#) vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Bei der Förderung von Diversität in der Belegschaft oder auf dem Bildschirm und besonders bei der Überprüfung und Bewertung der Fortschritte ist es wichtig, die Datenschutzbestimmungen sowie den Grundsatz der Meinungsfreiheit sorgfältig zu berücksichtigen und einzuhalten. Beispielsweise verfolgen Spielfilme, Nachrichtenmedien oder Sendungen ohne festes Drehbuch nicht zwangsläufig dieselben Diversitätsziele. In vielen EU-Ländern wird die Diversität jedoch zunehmend überprüft. Diese Überprüfung ist ein Instrument, das das Vorhandensein oder Fehlen von Vielfalt auf und außerhalb des Bildschirms sichtbar macht und es ermöglicht, potenzielle Fortschritte zu bewerten. Daher sind die Beteiligten des audiovisuellen Sektors aufgefordert, sich auf der Ebene, die für ihre eigenen Aktivitäten und Ziele sinnvoll ist, an diesen Überprüfungsprozessen zu beteiligen.

Ein weiteres Instrument zur Förderung von Diversität und Integration ist eine integrative Sprache. Eine integrative Sprache erkennt die Diversität an, vermittelt allen Menschen Respekt, ist sensibel für Unterschiede und fördert die Chancengleichheit. Außerdem werden Diskriminierung und Voreingenommenheit verringert, indem ausgrenzenden Äußerungen und Verhaltensweisen aktiv entgegengewirkt wird. Es gibt viele Möglichkeiten, eine integrativere Sprache einzuführen und dabei die Vielfalt der europäischen Sprachen zu berücksichtigen. Die Organisationen des europäischen audiovisuellen Sektors sind aufgefordert, in ihrer internen und externen Kommunikation eine integrative Sprache zu testen und diese schrittweise einzuführen.

Ein „Aktionsrahmen“ ist eines der formalen Ergebnisse der Arbeit der europäischen Ausschüsse für den sozialen Dialog. Er ist als „prozessorientierter Text“ kategorisiert und muss somit weiterverfolgt werden. Die Fortschritte bei der Umsetzung müssen von den unterzeichnenden europäischen Sozialpartnern regelmäßig bewertet werden. Dementsprechend werden die europäischen Sozialpartner bei ihren Mitgliedsorganisationen und im gesamten europäischen audiovisuellen Sektor für den Aktionsrahmen für Diversität und Inklusion werben. Zwei Jahre nach der Verabschiedung des Aktionsrahmens werden die europäischen Sozialpartner erneut zusammenkommen, um zu entscheiden, ob in ausgewählten Ländern ein Evaluierungsbericht über die Umsetzung des Aktionsrahmens in Auftrag gegeben werden muss. Die Fortschritte werden auch in Zukunft regelmäßig überprüft.



Wege in den Sektor

Wege in den Sektor

Förderung von Diversität und Inklusion in der Ausbildung und bei Einstellungsverfahren

Der audiovisuelle Sektor wird durch die Vielfalt der Profile, Erfahrungen und Hintergründe, die unsere Gesellschaften ausmachen, bereichert. Einen Fahrplan für Diversität und Inklusion erfordert kontinuierliche Bemühungen und Aufmerksamkeit, um die Präsenz und die Teilhabe von Fachleuten aus unterrepräsentierten Gruppen am Arbeitsplatz und auf dem Bildschirm zu verbessern.

Bildungswege und Einstellungsverfahren sind entscheidend für den Erfolg dieses Fahrplans. An diesen Bemühungen ist eine breite Palette von Beteiligten beteiligt, angefangen bei Schulen und Ausbildungsstätten. Auch die Branchenverbände müssen dazu beitragen, diverseren Gruppen von Studierenden den Weg in die Branche zu ebnen.

Die Vielfalt der Einstellungskanäle, die von den Arbeitgebenden im audiovisuellen Sektor genutzt werden, sollte regelmäßig überprüft werden, um ein breiteres Spektrum an Talenten und Kompetenzen zu erreichen. Partnerschaften mit Organisationen, die unterrepräsentierte Gruppen vertreten oder mit ihnen arbeiten, können dazu beitragen, mehr Bewerberinnen und Bewerber mit unterschiedlichen Profilen und Hintergründen zu erreichen. Zudem können sie helfen, die Herausforderungen und Hindernisse zu ermitteln, die ihren Zugang zum audiovisuellen Sektor behindern.

Bei der Förderung von Vielfalt kommt Bildungseinrichtungen eine Schlüsselrolle zu. Ein erster wichtiger Schritt besteht darin, die Zusammensetzung der Studierendengruppen und des Lehrpersonals regelmäßig zu überprüfen. Auf der Grundlage dieses Wissens können bei Bedarf Initiativen ergriffen werden, um die Vielfalt der Profile und Hintergründe zu verbessern. Um sicherzustellen, dass sie sich positiv auswirken, und um Rückschritte zu vermeiden, sollten diese Initiativen genau überprüft werden.

Zur Förderung von Diversität und Inklusion müssen Bildungseinrichtungen und audiovisuelle Unternehmen Diskriminierung bekämpfen und die Chancengleichheit für alle Studierenden und Mitarbeitenden fördern. Ein gleichberechtigter Zugang für alle Bewerberinnen und Bewerber ist essenziell, ebenso wie Räume, die frei von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind, sowohl in Bildungseinrichtungen als auch am Arbeitsplatz.

Gezielte Maßnahmen helfen den Bildungseinrichtungen, die Chancengleichheit in ihren Auswahlverfahren und Lehrprogrammen zu gewährleisten. Antidiskriminierungsmaßnahmen in allen Tätigkeitsbereichen (sowohl auf Verwaltungs- als auch auf Unterrichtsebene) tragen ebenfalls zur Verbesserung von Diversität und Inklusion bei. Antidiskriminierungsschulungen für Mitarbeitende und Studierende sowie Beratung durch Expertinnen und Experten helfen den Organisationen, Leitlinien zu entwickeln und Protokolle zu erstellen, um Räume ohne Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu schaffen.

Schließlich können neue Bildungswege dazu beitragen, die Zugangswege und die Profile, die von der Branche geschätzt werden, zu diversifizieren. Die Bemühungen um die Entwicklung und Formalisierung von Lehrstellen, Praktika und anderen Formen der Ausbildung im Beruf sollten fortgesetzt werden, um transparentere und leichter zugängliche Lern- und Arbeitsmöglichkeiten im audiovisuellen Sektor zu bieten.

1. Für audiovisuelle Organisationen und Unternehmen

- ▶ Kommunikationskanäle aufrechterhalten und Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen entwickeln, um sicherzustellen, dass verschiedene Studierendengruppen Zugang zu Arbeitsangeboten und nachhaltigen Karrieren haben.
- ▶ Zur Eröffnung von mehr Bildungswegen in die Branche beitragen und diese unterstützen, z. B. durch Praktika, Lehrstellen und andere Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz.
- ▶ Programme für das Lernen im Beruf entwickeln, die eine faire Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen bieten, so dass sie für alle Bewerberinnen und Bewerber zugänglich sind, unabhängig von ihrem Hintergrund und ihren finanziellen Verhältnissen.
- ▶ Die Kommunikation im Rahmen der Einstellung überprüfen und anpassen, um dafür zu sorgen, dass sie eine Vielzahl von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern anspricht und für diese zugänglich ist.
- ▶ Formale, faire und transparente Einstellungsverfahren einführen, die allen Bewerberinnen und Bewerbern unabhängig von ihrem Hintergrund die gleichen Chancen bieten.
- ▶ Sich bei der Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten nicht auf die traditionellen Kreise beschränken. Sich an verschiedene Gruppen und Organisationen wenden, die die Hindernisse von Fachleuten aus unterrepräsentierten Gruppen kennen.
- ▶ In den zahlreichen Datenbanken für Fachkräfte und Talente suchen, in denen Fachleute mit unterschiedlichen Profilen, Hintergründen und Erfahrungen zu finden sind. Mentoring-Programme für Fachleute mit diversen Profilen unterstützen.
- ▶ Neuen Menschen und Talenten die Türen zu Ihrer Organisation öffnen. In Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen und/oder lokalen Verbänden Berufsmessen, Besichtigungen, Begegnungen, Vorführungen usw. organisieren und diese als Gelegenheit nutzen, um den Teilnehmenden zuzuhören und ihre Erwartungen kennenzulernen.
- ▶ Mit erfahrenen Fachleuten mit unterschiedlichen Profilen, Erfahrungen und Hintergründen zusammenarbeiten, um ihre Karrieren und Erfolge sichtbarer zu machen und „Vorbilder“ für kommende Generationen zu schaffen.

2. Für Bildungseinrichtungen

- ▶ Kommunikationskanäle aufrechterhalten und Partnerschaften mit dem audiovisuellen Sektor entwickeln, um sicherzustellen, dass verschiedene Studierendengruppen Zugang zu Arbeitsangeboten und nachhaltigen Karrieren haben.
- ▶ Interne Strategien und Überprüfungsinstrumente einführen, um die Vielfalt der Studierendengruppen und des Lehrpersonals zu bewerten und zu fördern.
- ▶ Die Gebührenpolitik, die Selektivität und die Zulassungsvoraussetzungen überprüfen, um sicherzustellen, dass diese Faktoren die Vielfalt der Bewerberprofile nicht einschränken. Gezielte Programme entwickeln, um gegebenenfalls bestimmte Profile anzuziehen (z. B. Bewerberinnen und Bewerber ohne Hochschulabschluss, aber mit umfangreichen Kenntnissen und Erfahrungen, Bewerberinnen und Bewerber mit Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn usw.).
- ▶ Partnerschaften mit lokalen Behörden aufbauen, um Bewerberinnen und Bewerber aus entlegenen Gebieten anzuziehen, und diesen Studierenden finanzielle und praktische Unterstützung anbieten.
- ▶ Die Kommunikationsstrategien überprüfen und anpassen, um alle Bewerberinnen und Bewerber ungeachtet ihres Hintergrunds zur Bewerbung zu ermutigen.
- ▶ Spezifische Programme entwickeln, um die Diversifizierung der Profile der Bewerberinnen und Bewerber zu fördern, einschließlich Studienbeihilfen, Unterstützung bei den Verwaltungsformalitäten, bei der Wohnungssuche, Sprachkurse usw.
- ▶ Das Personal schulen und die Studierenden für die Antidiskriminierungsgesetze und die internen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung sensibilisieren.
- ▶ Spezielle Räume zur Erörterung und Bewältigung von Spannungen und Missverständnissen einrichten und klare Protokolle für die Behandlung von Beschwerden erstellen, möglicherweise mit Unterstützung externer Expertinnen und Experten und Rechtsberatung.



Inklusive Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse

Inklusive Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse

Die Öffnung neuer und integrativerer Wege in den Sektor ist ein wichtiger Schritt. Aber auch integrative Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse sind entscheidend. Sie sind wichtig, um Fachkräfte mit unterschiedlichen Profilen und Hintergründen anzuziehen und zu binden, sie vor jeglicher Form von Diskriminierung zu schützen und es ihnen zu ermöglichen, in allen Rollen und Positionen – auch in leitenden, Management- und Führungspositionen – einen gleichberechtigten Beitrag zu leisten.

Integrative Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse können durch die Anpassung und Umsetzung von Verhaltenskodizes und/oder anderen Leitlinien geschaffen werden. Sie sollten auch im Rahmen von umfassenderen Richtlinien für Diversität und Inklusion umgesetzt werden. Diese Richtlinien sollten die Entwicklung der Belegschaft überprüfen, Fortschritte bewerten, Aktionspläne verabschieden und anpassen, vorrangige Maßnahmen festlegen, Gleichbehandlung sicherstellen und Diskriminierung verhindern. Die Überprüfung sollte auch nach dem Erreichen der Ziele konsequent und regelmäßig erfolgen.

Integrative Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse entstehen, wenn sich alle Führungskräfte ihrer Verantwortung im Rahmen der Richtlinien der Organisation für Diversität und Inklusion bewusst sind. Sie müssen die Gründe und Ziele des Aktionsplans verstehen und den Nutzen zu schätzen wissen, den mehr Vielfalt und Integration für die Organisation, ihre Produktionen auf dem Bildschirm und das individuelle Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden bringen.

Effiziente Strategien für Diversität und Inklusion können einen Wandel einleiten, der zu einer neuen Organisationskultur, einer integrativeren und partizipativeren Arbeitsorganisation und einem neuen Verständnis von Führung und deren Wertschätzung führt.

Eine integrative Organisation schafft ein unterstützendes Berufsumfeld, in dem alle die gleichen Chancen haben. In einer integrativen Organisation werden alle Mitarbeitenden als ganze Personen mit einer Identität und einem Privatleben, das über die Organisation hinausgeht, angesehen und respektiert. Arbeitsorganisationen, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben respektieren und unterschiedliche Lebensbedingungen und -orte und verschiedene Profile und Erfahrungen berücksichtigen, tragen zu integrativeren Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen bei.

Integrativere Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse können durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Initiativen gefördert werden: Schulung des Personals und Sensibilisierung für die Bedeutung von Diversität und Inklusion; Erschließung neuer Rekrutierungskanäle und Nutzung neuer Instrumente, um neue Talente zu erreichen; Partnerschaften mit Organisationen, die die Hindernisse von unterrepräsentierten Gruppen kennen und Lösungen empfehlen können, um diese zu überwinden;

Anpassung der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsorganisation; Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung, Rassismus, Sexismus, Behindertenfeindlichkeit, Altersdiskriminierung und jeder anderen Form von Diskriminierung.

Starke Strategien zur Förderung von Diversität und Inklusion beruhen auf klaren Richtlinien und Protokollen, um jeder Form von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen und darauf zu reagieren. Um mit möglichen Spannungen und Missverständnissen, die durch Veränderungen in der Belegschaft, am Arbeitsplatz oder in den Arbeitsabläufen entstehen, umzugehen, ist es hilfreich einige Mitarbeitende als Beauftragte auszubilden und sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden mit den Protokollen zur Meldung von Vorfällen vertraut sind. Zudem sollten formelle Verfahren für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden über Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt vorhanden sein.

1. Strategien für Diversität und Inklusion

- ▶ Die Diversität der Belegschaft überprüfen und die Fortschritte unter lückeloser Einhaltung der EU-DSGVO regelmäßig bewerten.
- ▶ Verhaltenskodizes, Leitlinien oder Aktionsplänen für Diversität und Inklusion verabschieden. Diese beim gesamten Personal bekannt machen und klar festlegen, wer für die Umsetzung des Plans und die Erreichung der festgelegten Ziele verantwortlich ist.
- ▶ Sicherstellen, dass die entsprechenden finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung stehen, um die Umsetzung des Aktionsplans für Diversität und Inklusion zu unterstützen. Die Bemühungen auf alle Abteilungen und die verschiedenen Phasen der Produktionswertschöpfungskette ausweiten, wobei der Aktionsplan für Diversität zentral gesteuert und koordiniert wird.
- ▶ Diversitäts- und Inklusionsziele in Stellenprofile integrieren und neue Positionen für Diversität und Inklusion schaffen, wenn dies nötig und möglich ist.
- ▶ Externe Partner auf die Ziele im Bereich Diversität und Inklusion aufmerksam machen und ihnen klarmachen, was diesbezüglich von ihnen erwartet wird, z. B. durch „Diversitätschartas“. Intern genügend Ressourcen bereitstellen, um die Umsetzung dieser Forderungen gegenüber externen Partnern zu überprüfen.

2. Schulung

- ▶ Alle Personen am Set und/oder in anderen von der Produktion/Organisation genutzten Räumlichkeiten über die gesetzlichen Bestimmungen zur Diskriminierung am Arbeitsplatz informieren. Obligatorische Schulungen organisieren über die Illegalität von Diskriminierung am Arbeitsplatz, die Bedeutung von Diversität und Inklusion im audiovisuellen Sektor, die positiven Auswirkungen der Diversifizierung von Profilen und über die von den Organisationen für alle Mitarbeitenden festgelegten Ziele und Aktionspläne.
- ▶ Spezifische Schulungen für leitende Mitarbeitende und Führungskräfte anbieten, damit diese ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung der Strategie für Diversität und Inklusion verstehen.

3. Barrierefreie Arbeitsplätze

- ▶ Mit Expertenorganisationen zusammenarbeiten, um herauszufinden, wie Einstellungsverfahren, Arbeitsbereiche und Arbeitsabläufe am besten barrierefrei gemacht werden können. Die erforderlichen angemessenen Vorkehrungen am Arbeitsplatz umsetzen, um die Barrierefreiheit zu gewährleisten (z. B. flexible Arbeitsregelungen, geänderte Arbeitsplatzrichtlinien, Anschaffung oder Änderung von Ausrüstung oder Geräten, unterstützende Technologie usw.).
- ▶ Die Verpflichtungen in den nationalen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Beschäftigungsquote von Fachkräften mit Behinderungen einhalten. Wenn es möglich ist, diese Anforderungen zu übertreffen, könnte dies mehr und ungenutzte Talente und Fähigkeiten in den audiovisuellen Sektor bringen.

4. Sichere Arbeitsplätze

- ▶ Für sichere Arbeitsplätze sorgen. Klare Strategien und Verfahren in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Gewalt festlegen, annehmen und umsetzen.
- ▶ Auf Mikroaggressionen – unsensible Äußerungen, Fragen oder Annahmen – achten und einen Raum und geschultes Personal zur Verfügung stellen, um sie anzusprechen. Wenn die Gespräche früh genug aufgenommen werden, können alle besser verstehen, was auf dem Spiel steht, und lernen, sich zu ändern, solange der Dialog noch möglich ist.
- ▶ Für schwerwiegendere Situationen sollten ein formelles Verwarnungsverfahren und eine Plattform für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden eingerichtet werden. Alle Mitarbeitenden über das Verfahren und die zu ergreifenden Maßnahmen informieren.
- ▶ Die Kontaktdaten interner und externer Kontaktstellen oder Hotlines in einer für alle leicht zugänglichen Form zur Verfügung stellen, ohne dass um diese Informationen gebeten werden muss..

5. Arbeitsorganisation

- ▶ Eine Überprüfung der Arbeitsorganisation erwägen, mit Schwerpunkt auf Diversität und Inklusion, Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, flexiblen Arbeitszeiten und der Berücksichtigung von Pendelzeiten.
- ▶ Die Zusammenarbeit und regelmäßiges Feedback fördern, damit alle Teammitglieder zur Verbesserung der Praktiken und Strategien am Arbeitsplatz beitragen können..

6. Leadership

- ▶ Überprüfen, ob die Zuständigkeiten gleichmäßig auf die Teams verteilt sind. Die Diversität der Belegschaft nach Berufsgruppen und in der vertikalen Hierarchie prüfen. Auf die Machtverteilung achten und sicherstellen, dass alle vor möglichem Machtmissbrauch geschützt sind.
- ▶ Besonders auf die Vielfalt der Profile von Führungskräften achten. In Betracht ziehen, den Führungsstil Ihrer Organisation zu ändern, um geteilte Führungsaufgaben zu fördern, anstatt die Entscheidungsbefugnisse zu konzentrieren, z. B. durch die Förderung von Jobsharing oder einer mehr horizontalen Entscheidungsfindung.



Diversität auf dem Bildschirm

Diversität auf dem Bildschirm

Der audiovisuelle Sektor ist nicht nur eine arbeitende Instanz und Arbeitsplatz für Hunderttausende von Fachkräften in der EU, sondern auch eine praktische Ressource und eine Hauptquelle für Information, Kultur und Unterhaltung. Er produziert Film-, Radio- und Fernsehprogramme, die das gesamte Spektrum abdecken. Fernsehsender, Film- und audiovisuelle Produzenten, Kreative, Casting-Direktoren und alle, die an der Produktionskette beteiligt sind, tragen dazu bei, wie das Publikum die Welt sieht.

Bei der Betrachtung der Diversität auf europäischen Bildschirmen ist es wichtig, die Vielfalt der Inhalte zu berücksichtigen, die von den europäischen audiovisuellen Beteiligten produziert werden. Diese reichen von Nachrichtensendungen bis zu Spielfilmen mit Drehbuch. Die Diversität auf dem Bildschirm kann nicht für alle Arten von audiovisuellen Produktionen in gleicher Weise verstanden und angewandt werden. Zudem bleibt der Grundsatz der freien Meinungsäußerung ein zentrales Element unserer europäischen demokratischen Werte. Die Welt- und Gesellschaftsbilder, die in den europäischen audiovisuellen Produktionen dargestellt werden, dürfen jedoch nicht vernachlässigt werden. Im audiovisuellen Sektor haben viele Beteiligte bereits ein großes Bewusstsein für diese Verantwortung und engagieren sich. Bewährte Verfahren können als Referenz für den gesamten europäischen audiovisuellen Sektor dienen.

Die Darstellung bestimmter Gruppen auf dem Bildschirm, die unsere Gesellschaften ausmachen – verschiedene ethnische Hintergründe, Religionen und soziale Gruppen, kranke oder behinderte Menschen, die LGBTQI+-Gemeinschaft usw. –, wirkt sich darauf aus, wie Menschen im wirklichen Leben behandelt werden. Der Kampf gegen Stereotypen und die Integration einer Vielzahl von Ansichten und Erfahrungen über die Welt in das Storytelling sind daher der Schlüssel, um Diskriminierung in unseren Gesellschaften zu bekämpfen. Aus journalistischer Sicht ist die Diversität in den Redaktionen auch der Schlüssel, um eine breite Themenpalette zu gewährleisten und Stereotypen in der Berichterstattung zu bekämpfen.

Damit ein reichhaltiges, vielfältiges und nuanciertes Bild unserer Gesellschaft auf den Bildschirmen zu sehen ist, muss die Diversität frühzeitig in den redaktionellen und kreativen Prozess integriert werden. Reichhaltige Darstellungen der Welt erfordern auch einen vielfältigen Einsatz von Talenten und Fähigkeiten auf jeder Stufe der Produktionskette. Eine vielfältige Darstellung auf dem Bildschirm entsteht durch vielfältige Teams außerhalb des Bildschirms.

Indem in jeder Phase unterschiedliche Perspektiven einbezogen werden, wird verhindert, dass Vorschriften nur oberflächlich eingehalten werden. Die rein oberflächliche Einhaltung der Vorschriften kann nämlich dazu beitragen, dass Diskriminierung aufrechterhalten wird, statt sie zu bekämpfen.

Die Vielfalt der Inhalte und ihre Zugänglichkeit müssen Standardelemente von Strategien für Diversität und Inklusion werden.

Beauftragte, geldgebende Organisationen, Regulierungsbehörden und andere Stellen in vielen EU-Ländern streben eine Überprüfung der Vielfalt der audiovisuellen Inhalte ihres Landes an. Die Auseinandersetzung mit ihren Verfahren und die Information über ihre Ergebnisse ist eine wichtige Ressource, um einen sinnvollen Ansatz zu entwickeln, der die Diversität auf dem Bildschirm gewährleistet.

VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

- ▶ Bei Nachrichtenmedien und Rundfunkproduktionen besonders auf Vielfalt bei Schlüsselementen achten, zum Beispiel bei dem Thema, das die Journalistin bzw. der Journalist/die Moderatorin bzw. der Moderator behandelt, der Sendezeit, den Einschaltquoten, dem Budget usw.
- ▶ Bei Film- und audiovisuellen Spielfilmproduktionen darauf achten, wie Personen mit bestimmten Merkmalen dargestellt werden, und Stereotypisierungen vermeiden.
- ▶ An der Diversifizierung der Profile der Mitarbeitenden hinter den Kulissen arbeiten, einschließlich der Profile der Kreativen und der Produzentinnen und Produzenten.
- ▶ Ein vielfältiges Team zusammenstellen, das über ein breites Spektrum an Fähigkeiten verfügt, um den unterschiedlichen Darstellenden gerecht zu werden: z. B. Unterstützung für Haar und Make-up von gleichem Standard und gleicher Qualität für alle Darstellenden, unabhängig von Hautfarbe und Haarstruktur.
- ▶ Kreativteams in jedem Schritt der Geschichtenentwicklung und bei der Arbeit an Figuren den Raum und die Tools zur Verfügung stellen, um Stereotypen und automatische Reflexe zu hinterfragen. Bei diesen Tools kann es sich um Fragebögen handeln, die sowohl beim Schreiben als auch bei der Produktion und der Regie eingesetzt werden können: zum Beispiel, um zu testen, wer die Haupt- und Nebenfiguren sind, ihre Beziehungen und ihre Hauptziele.
- ▶ Die Darstellenden aufgrund ihrer Herkunft, Identität oder Eigenschaften nicht auf bestimmte Rollen beschränken. Die Anwesenheit von Menschen aus allen Gesellschaftsschichten in unterschiedlichen Rollen normalisieren und Stigmatisierung und Stereotypen vermeiden, ohne die redaktionelle und kreative Freiheit zu beeinträchtigen.

KAPITEL 4

Daten abfragen und Fortschritte überprüfen



Daten abfragen und Fortschritte überprüfen

Wie jede andere Strategie sollte auch die Strategie für Diversität und Inklusion von Zielen geleitet sein, die regelmäßig überprüft werden. Die Überprüfung der Diversität ist jedoch eine komplexe Frage, die nicht überall in der Europäischen Union auf die gleiche Weise verstanden oder definiert wird. Der Rechtsrahmen für die Erhebung personenbezogener Daten ist nicht in allen europäischen Ländern derselbe, und die Gesellschaften verstehen und erleben Vielfalt nicht zwangsläufig gleich.

Es gilt zu beachten, dass vorgeschlagene Maßnahmen im Zusammenhang mit Daten und Überprüfung immer innerhalb der Grenzen durchgeführt werden müssen, die durch die Datenschutz-Grundverordnung und die nationalen Rechtsvorschriften zum Datenschutz und zum Schutz der Privatsphäre festgelegt wurden.

Die wichtigsten Grundsätze im Zusammenhang mit Diversität und Inklusion wurden auf europäischer Ebene vereinbart und sind rechtsverbindlich. Direkte und indirekte Diskriminierung in der Beschäftigung sowie Belästigung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und einer Behinderung sind verboten. Daher muss zwingend sichergestellt werden, dass alle vor Diskriminierung geschützt sind. Hassrede, die auf Ethnie, Hautfarbe, Abstammung, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung beruht, wird ebenfalls als Straftat geahndet.

Zudem wird empfohlen, die Vielfalt der Belegschaft zu überprüfen, auch wenn sich die gesammelten Informationen von Land zu Land unterscheiden.

Die Überprüfung einiger Merkmale der Personen, die auf dem Bildschirm zu sehen sind, sowie der Arbeitskräfte hinter den Kulissen, ermöglicht es, den Stand der Dinge, die Rollen, die Art der Programme und die Senioritätsstufe von Personen mit unterschiedlichem Hintergrund zu verstehen. Die Überprüfung zeigt auch auf, wo Verbesserungen notwendig sind, wo Fortschritte gemacht werden, wo es Rückschläge gibt und wo Maßnahmen positive Auswirkungen haben oder nicht.

Die Überprüfung der Vielfalt sollte sich nicht auf die Anzahl der Mitarbeitenden beschränken. Vielmehr ist eine qualitative und nuancierte Analyse der Zahlen unerlässlich, um die Intersektionalität der Identitäten zu berücksichtigen. Auch der Zweck der Überprüfung sollte immer klar und allen Beteiligten bekannt sein.

KI-Tools zur Erfassung von Diversitätsdaten auf dem Bildschirm entwickeln sich rasant und ermöglichen es, große Programmstichproben zu überprüfen. Diese Tools können sehr nützlich sein, wenn die Ergebnisse qualitativ analysiert werden (wer erscheint wann, spricht über was usw.). Auch sollte man sich des potenziellen Bias durch künstliche Intelligenz bewusst sein und sich aktiv darum bemühen, diesen zu korrigieren.

Die Überprüfung von Diversitätsdaten sollte in jedem Fall und unabhängig von den verwendeten Tools und Technologien mit angemessenen personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet sein, um die Daten zu analysieren und die erforderlichen Folgemaßnahmen durchzuführen.

VORGESCHLAGENE MASSNAHMEN

Die folgenden vorgeschlagenen Maßnahmen sollten unter vollständiger Einhaltung der DSGVO der EU und der nationalen Rechtsvorschriften umgesetzt werden.

- ▶ Daten zur Diversität sammeln und Leitziele zur Diversität festlegen, die für jede Organisation sinnvoll und nützlich sind (angesichts ihres Standorts, ihres nationalen und lokalen Umfelds, ihrer Zielgruppen usw.).
- ▶ Falls vorhanden können Daten zur Diversität aus nationalen Volkszählungen als Bezugspunkt und nützliche Orientierungshilfe dienen. Es könnten auch Diversitätsdaten für eine bestimmte Stadt oder Region berücksichtigt werden, insbesondere im audiovisuellen Sektor, der in der Regel in städtischen Gebieten angesiedelt ist.
- ▶ Neben der Zählung der Mitarbeitenden (wie viele Personen aus verschiedenen Gruppen in der Belegschaft vertreten sind oder auf dem Bildschirm erscheinen) trägt die Erhebung zusätzlicher Daten zu einem besseren Verständnis der Situation und der zu ergreifenden Maßnahmen bei (Position der Personen in der Organisation, Dienstalter, Gehaltsniveau, Programmarten, Budgets, behandelte Themen, Zeitfenster usw.).
- ▶ KI-Tools zur Datenerhebung sollten mit menschlicher Analyse und Kontrolle (vorher und nachher) kombiniert werden, um Daten zu bewerten, Fortschritte zu überprüfen und die wichtigsten Aktionspläne umzusetzen.



AUSSCHUSS FÜR DEN SEKTORALEN SOZIALEN DIALOG IM AUDIOVISUELLEN SEKTOR DER EU

**Aktionsrahmen
für Diversität und Inklusion
im audiovisuellen Sektor**