



COMITATO EUROPEO DI DIALOGO SOCIALE
SETTORIALE PER IL SETTORE AUDIOVISIVO

**Quadro di azioni
per la diversità e l'inclusione
nel settore audiovisivo**

INDICE DEI CONTENUTI

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1	8
Percorsi nel settore : promozione della diversità e dell'inclusione nel settore dell'istruzione e nei processi di assunzione del personale	
CAPITOLO 2	12
Luoghi e processi di lavoro inclusivi	
CAPITOLO 3	18
Diversità sullo schermo	
CAPITOLO 4	21
Interrogazione di dati e monitoraggio dello stato di avanzamento	

COMITATO EUROPEO DI DIALOGO SOCIALE SETTORIALE PER IL SETTORE AUDIOVISIVO



La presente pubblicazione è stata resa possibile grazie al sostegno dell'Unione europea. I pareri e le opinioni espressi sono tuttavia quelli dei soli autori e non necessariamente riflettono quelli dell'Unione europea. L'Unione europea declina ogni responsabilità al riguardo.



Cofinanziato dall'Unione europea

Data di pubblicazione: **Febbraio 2025**

RINGRAZIAMENTI

Illustrazioni **Yasmine Gateau**
Maquetación **Amélie Clément**

Introduzione

Il **Quadro di Azioni (QdA) per la diversità e l'inclusione** è stato redatto nell'autunno del 2024 da gruppi di lavoro composti da organizzazioni di rappresentanti di dipendenti e lavoratori, facenti parte del Comitato europeo di dialogo sociale settoriale sugli audiovisivi. È stato approvato nel dicembre 2024 dall'Associazione dei canali televisivi commerciali e servizi video on-demand in Europa ([ACT](#)), dall'Associazione delle radio europee ([AER](#)), dall'Associazione europea per la produzione audiovisiva ([CEPI](#)), dall'Unione europea di radiodiffusione ([UER](#)), dalla Federazione europea dei giornalisti ([EFJ](#)), dalla Federazione internazionale degli attori ([FIA](#)), dalla Federazione internazionale delle associazioni di produzione cinematografica ([FIAPF](#)), dalla Federazione internazionale dei musicisti ([FIM](#)) e dal Settore media, intrattenimento e arte di UNI Europa ([EURO-MEI](#)).

Nel 2011 le parti sociali del Comitato europeo di dialogo sociale settoriale sugli audiovisivi hanno adottato un **Quadro di Azioni (QdA) sull'uguaglianza di genere**, con l'obiettivo di sostenere le organizzazioni del settore nello sviluppo di proprie prassi volte a migliorare la parità di genere. Il QdA sull'uguaglianza di genere ha elaborato considerazioni e raccomandazioni d'azione congiunte in cinque aree chiave: rappresentazione di genere, parità retributiva, uguaglianza nel processo decisionale, ruoli di genere sul posto di lavoro, riconciliazione fra il lavoro e la vita privata.

Nel 2018 le parti sociali hanno iniziato un esercizio di mappatura per raccogliere informazioni sullo stato di avanzamento e identificare le azioni tuttora necessarie per continuare a promuovere l'uguaglianza di genere nel settore audiovisivo europeo. La ricerca, oltre a concentrarsi sulla rappresentazione delle donne nel settore e sulla lotta contro le disuguaglianze di genere, ha esaminato anche sfide di più ampia portata quali la promozione della diversità, la lotta alla discriminazione e il miglioramento dell'inclusione. I risultati di questo esercizio di mappatura sono stati pubblicati nel maggio 2020 sotto forma di un **Manuale di buone pratiche**¹.

Al termine dell'esercizio di mappatura, le parti sociali europee hanno concordato che il Quadro di Azioni sull'uguaglianza di genere rimane uno strumento pertinente e che, insieme al Manuale, rappresenti « *uno strumento di lavoro essenziale che le parti sociali europee continueranno a utilizzare per affrontare più problematiche, sviluppare ulteriormente politiche comuni e adattare le proprie azioni* »². Come primo passo, per rafforzare l'impatto del QdA sull'uguaglianza di genere, le parti sociali hanno deciso di aggiungere un nuovo capitolo dedicato all'eliminazione di bullismo, molestie e molestie sessuali sul lavoro.

1. [Achieving gender equality and promoting diversity in the European audiovisual sector: Good Practice Handbook](#) (Raggiungere l'uguaglianza di genere e promuovere la diversità nel settore audiovisivo europeo: Manuale di buone pratiche), Comitato europeo di dialogo sociale settoriale sugli audiovisivi, 2020.

2. *Ibid.*, p.70

La **versione aggiornata del QdA sull'uguaglianza di genere**³ è stata adottata dalle parti sociali europee nell'aprile 2023.

In secondo luogo, al fine di perseguire la promozione della diversità, dell'uguaglianza e dell'inclusione, le parti sociali, con il sostegno finanziario dell'Unione europea, hanno lanciato una nuova azione congiunta nel 2022. Tale iniziativa mirava ad agevolare gli scambi pratici tra professionisti nel settore audiovisivo europeo sul tema della diversità e dell'inclusione per approfondire le conoscenze riguardo alle sfide in gioco e identificare valide soluzioni già implementate in tutta Europa dagli operatori del settore. Tali scambi hanno assunto la forma di tavole rotonde online e in presenza⁴. Sfruttando le informazioni e le risorse condivise in occasione di tali eventi, le parti sociali hanno quindi sviluppato e adottato il presente QdA su diversità e inclusione.

Il QdA su diversità e inclusione integra il QdA sull'uguaglianza di genere. Entrambi gli strumenti devono essere promossi contemporaneamente, usufruendo e sfruttando le sinergie tra i due percorsi paralleli.

Entrambi i Quadri di Azioni sono radicati nei principi di **uguaglianza e non-discriminazione, i valori fondanti dell'Unione europea**, espressi nell'Articolo 2 del Trattato sull'Unione europea⁵.

La legislazione europea in materia di uguaglianza è legalmente vincolante in tutti gli Stati membri dell'UE. I paesi hanno l'obbligo non solo di rispettare e applicare le leggi europee, ma anche di trasporle nella rispettiva legislazione nazionale per assicurarne il rispetto e l'applicazione anche da parte di tutte le persone fisiche e giuridiche. Il Titolo III sull'uguaglianza della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea⁶ contiene disposizioni generali sull'uguaglianza davanti alla legge e il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, nonché disposizioni più specifiche riguardo ai diritti del minore e degli anziani, l'inserimento delle persone con disabilità, la parità tra donne e uomini e la diversità linguistica.

Nel 2000 due direttive del Consiglio europeo hanno elaborato tali principi di uguaglianza e non discriminazione.

3. [QdA sull'uguaglianza di genere](#), Comitato europeo di dialogo sociale settoriale sugli audiovisivi, versione aggiornata 2023.

4. [Relazioni](#) delle tavole rotonde europee su diversità e inclusione nel settore audiovisivo europeo, organizzate online e in presenza nel 2023 e 2024.

5. [Versioni consolidate del Trattato sull'Unione europea e del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#), Gazzetta ufficiale C 326 , 26/10/2012.

6. [Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea](#) adottata nel 2000 e legalmente vincolante dall'entrata in vigore del Trattato di Lisbona nel 2009.

La Direttiva sull'uguaglianza razziale⁷ vieta la discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica nei settori dell'occupazione e della formazione professionale, delle condizioni di lavoro, dell'istruzione, della protezione sociale, delle prestazioni sociali, dell'appartenenza a organizzazioni e dell'accesso a beni e servizi. Definisce la discriminazione diretta e indiretta, nonché le molestie e l'azione positiva.

La Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione⁸ prevede il principio della parità di trattamento nell'ambito del lavoro e della formazione professionale, indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale. Tale Direttiva richiede, inoltre, che i datori di lavoro adottino misure appropriate, ove necessario, per accogliere le persone con disabilità e consentire loro di accedere, partecipare o progredire nella carriera o usufruire di formazione professionale.

Il QdA su diversità e inclusione, a integrazione del QdA sull'uguaglianza di genere, mira a combattere la discriminazione nel settore audiovisivo europeo su qualsiasi base, quali razza, colore, etnia o origine sociale, identità di genere, linguaggio, religione o credenze, idee politiche o altre opinioni, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, età o orientamento sessuale.

Il QdA mira anche a promuovere un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, esente da discriminazioni, in cui la forza lavoro e i programmi e le produzioni mostrati sullo schermo siano rappresentativi delle nostre società europee.

Il QdA su diversità e inclusione propone raccomandazioni di azioni da adottarsi da parte di organizzazioni di dipendenti e lavoratori, nonché da tutti gli altri stakeholder del settore audiovisivo europeo. Le raccomandazioni per azioni sono raggruppate in quattro capitoli tematici che riguardano :

Capitolo 1 – Percorsi nel settore : promuovere la diversità e l'inclusione nel settore dell'istruzione e nei processi di assunzione del personale

Capitolo 2 – Luoghi e processi di lavoro inclusivi

Capitolo 3 – Diversità sullo schermo

Capitolo 4 – Interrogazione di dati e monitoraggio dei progressi

L'elenco delle azioni suggerite dal QdA non è da intendersi come esaustivo, bensì come un quadro di riferimento da adattare e adeguare a seconda dell'organizzazione, della missione e dei territori in cui si opera. Non tutte le organizzazioni dispongono delle stesse risorse. Non tutti i paesi o le regioni presentano la stessa realtà demografica.

7. [Direttiva del Consiglio 2000/43/CE](#), del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

8. [Direttiva 2000/78/CE del Consiglio](#) del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Pari opportunità, protezione dalla discriminazione e posti di lavoro inclusivi e sicuri sono tuttavia obiettivi che dovrebbero essere perseguiti da tutte le organizzazioni a prescindere dalle loro dimensioni e dal loro territorio. Ogni singola organizzazione è perciò invitata a prendere provvedimenti e contribuire, al proprio livello, a una forza lavoro più diversificata e inclusiva e a una rappresentazione più diversificata delle nostre società sullo schermo.

Promuovendo la diversità nella forza lavoro o sullo schermo, e in particolare in fase di monitoraggio e valutazione dei progressi compiuti, è importante considerare attentamente e rispettare i regolamenti sulla protezione dei dati, nonché il principio della libertà di espressione. Lungometraggi, media informativi o programmi senza copione, solo per citarne alcuni, non necessariamente perseguono gli stessi obiettivi di diversità. Il monitoraggio della diversità, tuttavia, si sta sviluppando in molti paesi dell'UE e oltre i confini dell'UE, come strumento per rendere visibile la presenza o l'assenza della diversità fuori e dentro lo schermo e valutare i potenziali progressi compiuti. Gli operatori audiovisivi sono pertanto invitati a impegnarsi con questi processi di monitoraggio al livello ritenuto più consono per le proprie attività e i propri obiettivi.

Il linguaggio inclusivo è un altro strumento che può essere utilizzato per promuovere la diversità e l'inclusione. Il linguaggio inclusivo riconosce la diversità, comunica rispetto a tutte le persone, è sensibile alle differenze e promuove le pari opportunità. Riduce inoltre la discriminazione e i pregiudizi scoraggiando attivamente linguaggio e comportamento che escludono. Esistono vari modi per adottare un linguaggio più inclusivo, tenendo conto della varietà delle lingue europee. Le organizzazioni del settore audiovisivo europeo sono invitate a esplorare e ad adottare progressivamente un linguaggio più inclusivo nelle proprie comunicazioni interne ed esterne.

Un « Quadro di Azioni » è uno degli esiti formali del lavoro svolto dai comitati europei sul dialogo sociale. È classificato come « testo orientato al processo », il che significa che deve essere monitorato e che i progressi nella sua implementazione devono essere regolarmente valutati dalle parti sociali europee firmatarie. Di conseguenza, le parti sociali europee promuoveranno il QdA su diversità e inclusione tra le organizzazioni aderenti e nel settore audiovisivo europeo nel suo complesso. Trascorso un periodo di due anni dall'adozione del QdA, le parti sociali europee si riuniranno nuovamente per esaminare il commissionamento di un rapporto di valutazione sull'implementazione del QdA in paesi selezionati. I progressi continueranno successivamente a essere monitorati su base regolare

Percorsi nel settore

Promozione della diversità e dell'inclusione nel settore dell'istruzione e nei processi di assunzione del personale

Il settore audiovisivo è arricchito dalla diversità di profili, esperienze e background che costituiscono le nostre società. Una roadmap su diversità e inclusione richiede sforzi e attenzione continui per migliorare costantemente la presenza e la partecipazione dei professionisti e professioniste appartenenti a gruppi sottorappresentati nei posti di lavoro del settore e sullo schermo.

I percorsi didattici e i processi di assunzione del personale sono fondamentali per determinare il successo di tale roadmap. Gli sforzi coinvolgono una vasta gamma di parti interessate, a partire dalle scuole e dagli enti di formazione. Le organizzazioni del settore hanno un importante ruolo da svolgere affinché un ampio e diversificato numero di studenti e studentesse possa farsi strada nel settore.

La diversità dei canali di assunzione del personale utilizzati dai datori di lavoro audiovisivi dovrebbe essere verificata su base regolare per rivolgersi a un pool più ampio di talenti e competenze. Le strategie di comunicazione traggono vantaggio dall'essere costantemente rivalutate ed estese al di là dei gruppi target tradizionali; le partnership con organizzazioni che rappresentano o collaborano con gruppi sottorappresentati possono aiutare a raggiungere più candidati con profili e background differenti, nonché contribuire a identificare le sfide e gli ostacoli che ne impediscono l'ingresso nel settore audiovisivo.

Per promuovere la diversità, le istituzioni del settore dell'istruzione hanno un ruolo chiave da svolgere. Il regolare monitoraggio della composizione dei gruppi di studenti e del personale docente è un primo passo fondamentale. Sulla base di tali conoscenze, è possibile adottare iniziative per promuovere la diversità dei profili e dei background ogniqualvolta necessario. Tali iniziative trarranno beneficio dal fatto di essere monitorate da vicino per assicurare un impatto positivo ed evitare regressioni.

La promozione della diversità e dell'inclusione richiede che enti didattici e aziende audiovisive lottino contro la discriminazione e promuovano le pari opportunità per tutti gli studenti, studentesse e il personale. La parità di accesso a tutti i candidati e tutte le candidate è fondamentale, così come spazi esenti da discriminazione, molestie e violenza sia negli istituti di istruzione che sul lavoro.

Le azioni mirate aiuteranno gli enti formativi ad assicurare pari opportunità nei rispettivi processi di selezione e programmi didattici. Le politiche di non-discriminazione in generale (sia a livello amministrativo che didattico) contribuiranno inoltre a migliorare la diversità e l'inclusione. La formazione in materia di non discriminazione, offerta sia al personale che agli studenti e le studentesse, e i consigli di esperti aiuteranno le organizzazioni a sviluppare linee guida e istituire protocolli per offrire spazi esenti da discriminazione, molestie e violenza.

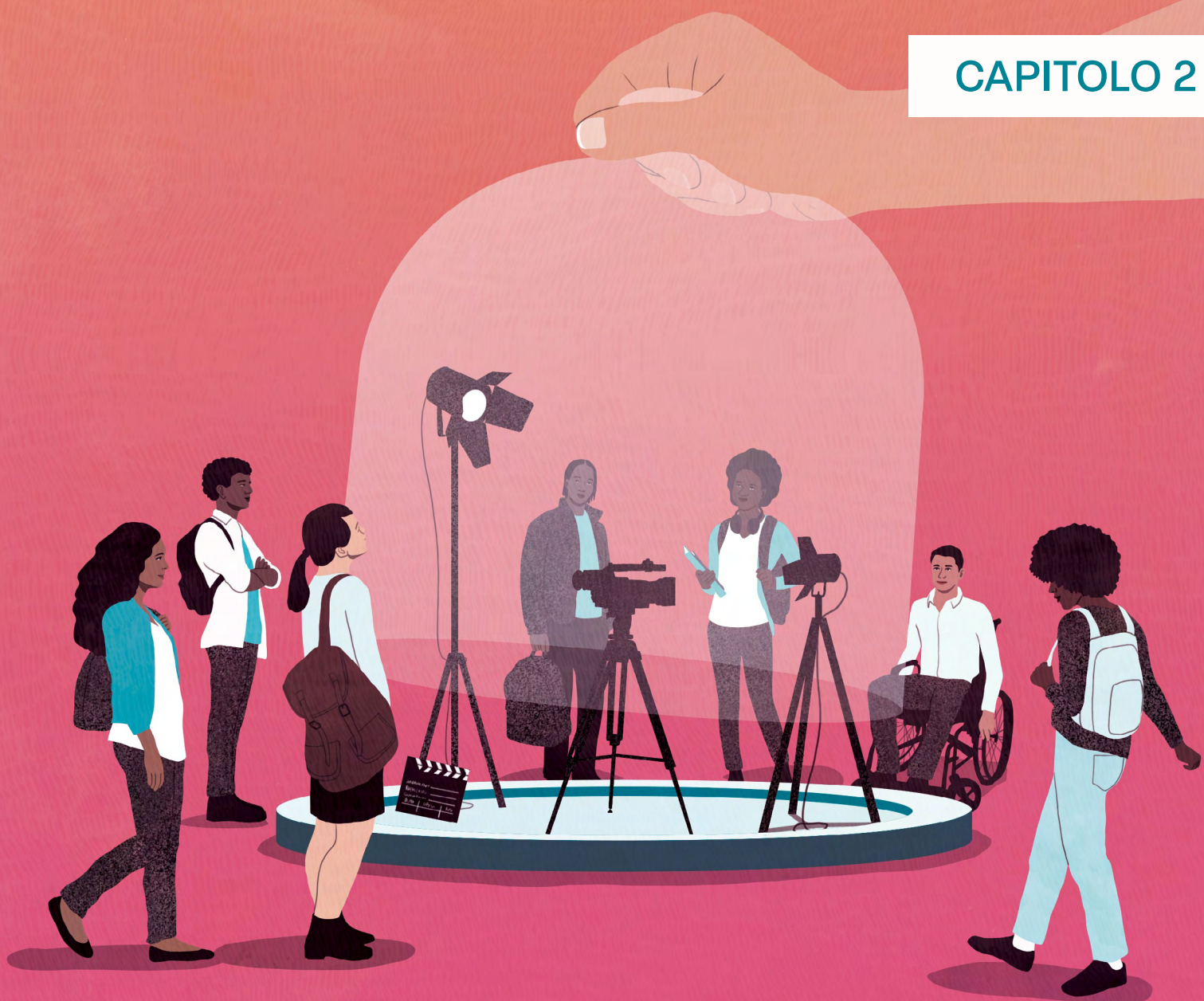
Infine, nuovi percorsi didattici possono anche contribuire a diversificare le vie di accesso e i tipi di profili valutati dal settore. Occorre proseguire gli sforzi volti allo sviluppo e alla formalizzazione di apprendistati, tirocini e altre forme di formazione on-the-job al fine di offrire opportunità di studio e apprendimento più trasparenti e più accessibili nel settore audiovisivo.

1. Per organizzazioni e aziende audiovisive

- ▶ Mantenere canali di comunicazione e sviluppare partnership con istituti di pubblica istruzione per assicurare che coorti diversificate di studenti e studentesse abbiano accesso a opportunità di lavoro e carriere sostenibili.
- ▶ Contribuire e sostenere l'apertura di più percorsi didattici nel settore, ad esempio tramite tirocini, apprendistati e altre opportunità di apprendimento sul posto di lavoro.
- ▶ Sviluppare programmi di apprendimento on-the-job che offrano remunerazione equa e condizioni di lavoro ottimali in modo da essere accessibili a tutti i candidati e candidate, a prescindere dal proprio background o dalle circostanze finanziarie.
- ▶ Rivedere e adeguare la comunicazione in materia di assunzione affinché si rivolga e sia percepita come accessibile da un pool diversificato di potenziali candidati e candidate.
- ▶ Configurare processi di assunzione che siano formali, equi e trasparenti in modo da offrire pari opportunità a tutti i candidati e candidate a prescindere dal rispettivo background.
- ▶ Non limitare la ricerca di candidati e candidate a cerchie tradizionali. Consultare diversi gruppi e organizzazioni competenti per scoprire cosa ostacola i professionisti appartenenti a gruppi sottorappresentati.
- ▶ Effettuare ricerche nei numerosi database di troupe e talenti del settore che danno visibilità ai professionisti e alle professioniste con profili, background ed esperienze diverse. Sostenere programmi di mentoring per professionisti e professioniste con un'ampia gamma di profili diversi.
- ▶ Aprire le porte della propria organizzazione a nuove persone e nuovi talenti. Organizzare – in partnership con enti formativi e/o associazioni locali – fiere del lavoro, visite, incontri, screening ecc. come opportunità di ascolto degli ospiti e per conoscerne le aspettative.
- ▶ Lavorare con professionisti esperti con profili, esperienze e background diversi per rendere maggiormente visibili le loro carriere e i loro successi e creare 'modelli di ruolo' per le generazioni future.

2. Per le istituzioni del settore dell'istruzione

- ▶ Mantenere canali di comunicazione e sviluppare partnership con il settore audiovisivo per assicurare che coorti diversificate di studenti e studentesse abbiano accesso a opportunità di lavoro e carriere sostenibili.
- ▶ Adottare strategie interne e strumenti di monitoraggio per valutare e promuovere la diversità delle coorti di studenti, studentesse e del personale didattico.
- ▶ Rivedere la politica tariffaria, la selettività e i requisiti di ingresso per assicurarsi che tali fattori non limitino la diversità dei profili dei candidati e candidate. Sviluppare programmi mirati per attirare profili specifici, se rilevanti (ad es. persone senza diploma universitario ma con vaste conoscenze ed esperienze, persone con interruzioni della carriera ecc.).
- ▶ Instaurare partnership con le autorità locali per attirare candidati e candidate da aree geografiche più remote e offrire supporto finanziario e pratico per tali studenti e studentesse.
- ▶ Rivedere e adeguare le strategie di comunicazione per incoraggiare tutti i candidati e candidate a presentare la domanda, a prescindere dal proprio background.
- ▶ Sviluppare specifici programmi per supportare la diversificazione dei profili dei candidati e candidate, inclusi borse di studio, assistenza per le formalità amministrative, alloggio, corsi di lingue ecc.
- ▶ Formare il personale e creare consapevolezza tra gli studenti e studentesse riguardo alla legislazione in materia di non discriminazione e riguardo alle politiche interne di lotta alla discriminazione, alla violenza e alle molestie.
- ▶ Aprire spazi dedicati per discutere e gestire le tensioni e le incomprensioni, nonché istituire protocolli chiari per trattare reclami, possibilmente con l'assistenza di esperti esterni e consulenti legali.



Luoghi e processi di lavoro inclusivi

Luoghi e processi di lavoro inclusivi

Inaugurare nuovi percorsi più inclusivi verso il settore è un passo importante, ma i luoghi e processi di lavoro inclusivi sono anche fondamentali per attirare e fidelizzare professionisti e professioniste con profili e background diversi, proteggerli da qualsiasi forma di discriminazione e consentire loro di contribuire in modo equo in tutti i ruoli e tutte le posizioni – inclusi ruoli senior, manageriali e direttivi.

I luoghi e i processi di lavoro inclusivi possono essere stabiliti tramite l'adeguamento e l'implementazione dei codici deontologici e/o di altre linee guida. Questi dovrebbero, inoltre, essere implementati nel contesto di politiche più ampie in materia di diversità e inclusione che monitorino l'evoluzione della forza lavoro, valutino i progressi, adottino e adeguino i piani d'azione, stabiliscano azioni prioritarie, assicurino un trattamento paritario e prevengano la discriminazione. Occorre implementare esercizi di monitoraggio in modo sistematico e regolare, anche quando gli obiettivi vengono raggiunti.

I luoghi e i processi di lavoro inclusivi prenderanno forma laddove tutto lo staff dirigenziale sia consapevole delle proprie responsabilità nel contesto della politica aziendale in materia di diversità e inclusione, comprenda le ragioni e gli obiettivi alla base del piano d'azione e valuti l'ulteriore beneficio che la diversità e l'inclusione apporteranno all'organizzazione, alle rispettive produzioni su schermo e al benessere individuale del rispettivo personale.

Efficienti strategie in materia di diversità e inclusione possono innescare un cambiamento, portando a una nuova cultura organizzativa, un'organizzazione del lavoro più inclusiva e partecipativa e nuovi modi di concepire e valutare la leadership.

Un'organizzazione è considerata inclusiva se crea un ambiente professionalmente arricchente, in cui tutti abbiano pari accesso alle opportunità. È inclusiva un'organizzazione in cui i dipendenti sono visti e rispettati come persone a tutto tondo, con una propria identità e una propria vita privata, al di là del contesto aziendale. Le organizzazioni di lavoro che rispettano l'equilibrio tra lavoro e vita privata, tengono conto delle condizioni di vita e dei luoghi di residenza e accolgono profili ed esperienze diversificati contribuiranno a luoghi e processi di lavoro più inclusivi.

I luoghi e i processi di lavoro più inclusivi possono essere promossi tramite una varietà di azioni e di iniziative: formazione del personale e azioni di sensibilizzazione sull'importanza della diversità e dell'inclusione; apertura di nuovi canali di assunzione e utilizzo di nuovi strumenti per raggiungere nuovi talenti; partnership con organizzazioni che siano al corrente delle barriere che i gruppi sottorappresentati sono costretti ad affrontare e in grado di raccomandare soluzioni per abbatterle; adattamento delle configurazioni del luogo di lavoro e dell'organizzazione del lavoro; politiche di tolleranza zero per discriminazione, razzismo, sessismo, abilismo, ageismo e qualsiasi altra forma di discriminazione.

Le strategie di diversità e inclusione saranno rafforzate radicandole in politiche e protocolli chiari, volti a prevenire e reagire a qualsiasi forma di discriminazione, violenza e molestia sul lavoro. Formare alcuni dipendenti ad agire come delegati e assicurare che i dipendenti abbiano dimestichezza con i protocolli di segnalazione di incidenti contribuirà a gestire possibili tensioni e incomprensioni derivanti da cambiamenti apportati alla forza lavoro, al luogo o ai processi di lavoro. Dovrebbero inoltre essere in atto procedure formali per ricevere e trattare segnalazioni di discriminazioni, molestie o violenza.

1. Strategie di diversità e inclusione

- ▶ Monitorare la diversità della forza lavoro e valutare regolarmente i progressi nel pieno rispetto del RGPD dell'UE.
- ▶ Adottare codici deontologici, linee guida o piani d'azione in materia di diversità e inclusione. Renderli noti all'intero staff e stabilire chiaramente i responsabili dell'implementazione del piano e del raggiungimento degli obiettivi fissati.
- ▶ Assicurare che siano disponibili le idonee risorse finanziarie e umane per supportare l'implementazione del piano d'azioni su diversità e inclusione. Integrare sforzi tra i vari reparti e nelle diverse fasi della catena di valore della produzione, pilotando e coordinando al tempo stesso il piano d'azione sulla diversità a livello centrale.
- ▶ Integrare obiettivi di diversità e inclusione nei profili di lavoro e creare nuove posizioni lavorative nel campo della diversità e inclusione, ove possibile e necessario.
- ▶ Quando si lavora con partner esterni, metterli al corrente degli obiettivi di diversità e inclusione e di ciò che ci si aspetta da loro al riguardo, ad esempio tramite « carte della diversità ». Destinare sufficienti risorse interne per monitorare l'implementazione di tali richieste verso partner esterni.

2. Formazione

- ▶ Comunicare le norme di legge che disciplinano la discriminazione sul lavoro a qualsiasi persona che lavori sul set e/o in altre sedi utilizzate dalla produzione/organizzazione. Organizzare corsi di formazione obbligatori sull'illegalità della discriminazione sul lavoro, sull'importanza della diversità e dell'inclusione nel settore audiovisivo, sull'impatto positivo della diversificazione dei profili e sugli obiettivi e piani d'azione adottati dalle organizzazioni per tutto lo staff.
- ▶ Offrire formazione specifica al personale senior e ai dirigenti affinché comprendano i propri ruoli e le proprie responsabilità nell'implementare la strategia di diversità e inclusione.

3. Luoghi di lavoro accessibili

- ▶ Collaborare con organizzazioni esperte per esplorare le migliori modalità in cui ottimizzare l'accessibilità dei processi di assunzione del personale, dei luoghi di lavoro e dei processi lavorativi. Implementare le necessarie e ragionevoli strutture ricettive sul lavoro per assicurare l'accessibilità (ad es. accordi di lavoro flessibili, politiche modificate sul luogo di lavoro, acquisizione o modifica di attrezzature e dispositivi, tecnologia assistiva ecc.)
- ▶ Rispettare gli obblighi in termini di tassi di impiego di professionisti con disabilità, come stabilito dalla legislazione nazionale. Laddove possibile, spingendosi oltre questi requisiti, il settore audiovisivo potrebbe arricchirsi di ulteriori talenti e competenze non ancora sfruttati.

4. Luoghi di lavoro sicuri

- ▶ Assicurare luoghi di lavoro sicuri. Stabilire, adottare e implementare politiche e procedure chiare in relazione a discriminazione, molestie e violenza.
- ▶ Prestare attenzione alle micro-aggressioni – dichiarazioni, domande o supposizioni poco sensibili – e mettere a disposizione uno spazio e personale formato per affrontarle. Aprendo un dibattito in tempi sufficientemente rapidi, le persone possono comprendere meglio la posta in gioco e imparare a cambiare mentre il dialogo è ancora possibile.
- ▶ Per situazioni più serie, stabilire una procedura di avviso formale e una piattaforma per ricevere e trattare le segnalazioni. Informare tutti i membri del personale riguardo alla procedura da adottare e ai passi da compiere.
- ▶ Fornire i recapiti di punti di contatto o numeri verde interni o esterni in forma facilmente visibile da tutti per poter accedere senza dover chiedere le informazioni.

5. Organizzazione del lavoro

- ▶ Prendere in considerazione la possibilità di rivedere l'organizzazione di lavoro con focus su diversità e inclusione, favorendo l'equilibrio tra lavoro e vita privata, gli orari flessibili e l'attenzione ai tempi di spostamento dei pendolari.
- ▶ Incoraggiare il lavoro collaborativo e il feedback regolare per consentire a tutti i membri del team di contribuire a migliorare le pratiche e le politiche sul lavoro.

6. Leadership

- ▶ Verificare che le responsabilità siano condivise in modo equo tra i team. Puntare sulla diversità della forza lavoro per gruppi di lavoro e verticalmente nella gerarchia. Essere consapevoli della distribuzione dei poteri e assicurarsi che tutti siano protetti da potenziali abusi di potere.
- ▶ Prestare particolare attenzione alla diversità dei profili della dirigenza. Valutare la possibilità di modificare lo stile di leadership della propria organizzazione per promuovere ruoli dirigenziali condivisi anziché la concentrazione dei poteri decisionali, ad es. tramite la promozione della condivisione del lavoro o un processo decisionale più orizzontale.



Diversità sullo schermo

Diversità sullo schermo

Il settore audiovisivo, oltre a fornire impiego e a garantire un posto di lavoro a centinaia di migliaia di professionisti in tutta l'UE, è anche una pratica risorsa e una fonte primaria di informazioni, cultura e intrattenimento. Produce film, programmi radiofonici e televisivi distribuiti per un pubblico molto ampio. Di conseguenza, emittenti, produttori cinematografici e audiovisivi, creativi, direttori dei casting e tutti coloro che sono coinvolti nella catena di produzione contribuiscono al modo in cui il mondo viene percepito dal pubblico.

Quando riflettiamo sulla diversità rappresentata sugli schermi europei, è importante considerare la varietà del contenuto prodotto dagli operatori audiovisivi europei, che spazia dai notiziari ai film basati su sceneggiatura. La diversità sullo schermo può essere concepita e applicata nello stesso modo a tutti i tipi di produzione audiovisiva e il principio di libertà d'espressione rimane centrale per i nostri valori democratici europei. Le visioni del mondo e delle società presentate nelle produzioni audiovisive europee, d'altro canto, non possono nemmeno essere ignorate. All'interno del settore audiovisivo, molti operatori dimostrano già forte consapevolezza e impegno riguardo a tale responsabilità e le buone pratiche possono servire da riferimento per l'intero settore audiovisivo europeo.

La rappresentazione sullo schermo di determinati gruppi che compongono la nostra società – da una gamma di provenienze etniche, religioni e gruppi sociali differenti fino a persone malate o disabili, comunità LGBTQI+ ecc. – ha un impatto sul modo in cui le persone vengono trattate nella vita reale. Combattere gli stereotipi e integrare un'ampia gamma di visioni ed esperienze del mondo della narrazione è pertanto fondamentale per lottare contro la discriminazione nelle nostre società. In ambito giornalistico, le redazioni diversificate sono inoltre fondamentali per assicurare che venga trattata una vasta gamma di argomenti, nonché per contrastare gli stereotipi nelle rappresentazioni.

Affinché sui nostri schermi appaia una rappresentazione ricca, diversificata e sfaccettata delle nostre società, la diversità deve essere integrata precocemente nei processi editoriali e creativi. Rappresentazioni ricche del mondo richiedono anche un input diversificato di talenti e competenze in ogni fase della catena di produzione. La rappresentazione diversificata sullo schermo sarà frutto di team diversificati fuori dallo schermo.

Integrare diverse prospettive in ogni singola fase ridurrà il rischio di conformità superficiale, che può perpetuare la discriminazione anziché contrastarla.

Lo sviluppo di contenuti diversificati e l'accessibilità dei contenuti devono diventare elementi standard di strategie di diversità e inclusione.

Committenti, finanziatori, autorità di regolamentazione e altri enti in molti paesi europei si adoperano per monitorare la diversità nel contenuto audiovisivo del proprio paese. Impegnarsi con i rispettivi processi e restare al passo con i relativi risultati è un'importante fonte nello sviluppo di un approccio che assicuri una diversità sullo schermo che sia significativa.

AZIONI SUGGERITE

- ▶ Per notiziari e produzioni televisive, prestare particolare attenzione alla diversità in elementi chiave quali l'argomento trattato, i tempi di trasmissione del programma, gli indici di ascolto, il budget ecc.
- ▶ Per la produzione di film e fiction audiovisive, essere consapevoli del modo in cui le persone con specifiche caratteristiche vengono ritratte ed evitare la stereotipizzazione.
- ▶ Lavorare sulla diversificazione dei profili delle troupe che operano dietro le quinte, inclusi i profili di creativi e produzione.
- ▶ Mettere insieme una troupe diversificata con un ampio bagaglio di competenze da cui attingere per un cast diversificato : ad esempio, per la fornitura di trucco e parrucco, supporto di standard e livelli di qualità paritari per tutti i cast, a prescindere da colore della pelle e tipologia di capelli.
- ▶ Offrire ai team creativi – in ogni fase dello sviluppo di storie e quando si lavora sui personaggi – lo spazio e gli strumenti necessari per mettere in discussione stereotipi e automatismi. Tali strumenti possono assumere la forma di questionari da utilizzare al momento della scrittura, nonché al momento della produzione e regia : ad esempio, mettere alla prova i personaggi principali e secondari, le loro relazioni e i loro obiettivi principali.
- ▶ Non limitare gli artisti e le artiste a determinati ruoli in virtù delle loro origini, identità o caratteristiche. Normalizzare la presenza di persone provenienti da tutti i ceti sociali in tipi di ruoli differenti, nonché evitare la stigmatizzazione e i prototipi, senza pregiudicare la libertà editoriale e creativa.

CAPITOLO 4

Interrogazione di dati e monitoraggio dello stato di avanzamento



Interrogazione di dati e monitoraggio dello stato di avanzamento

Come con qualsiasi altra strategia, le strategie di diversità e inclusione dovrebbero essere guidate da obiettivi sottoposti a regolare monitoraggio. Monitorare la diversità è, tuttavia, una questione complessa che non viene concepita o definita allo stesso modo in tutta l'Unione europea. Il quadro legislativo per la raccolta dei dati personali non è identico nei vari paesi europei e le società non necessariamente concepiscono e sperimentano la diversità allo stesso modo.

È importante notare che l'azione proposta relativa ai dati e al monitoraggio dovrebbe sempre essere eseguita entro i limiti imposti dai requisiti legali stabiliti dal RGDP e dalle legislazioni nazionali sulla protezione dei dati e sulla privacy.

I principi chiave connessi a diversità e inclusione sono stati concordati a livello europeo e sono legalmente vincolanti. La discriminazione diretta e indiretta nel mondo del lavoro nonché le molestie a causa di origine razziale o etnica, religione o credenze, età, orientamento sessuale e disabilità sono proibite. È pertanto obbligatorio assicurare che i singoli siano protetti dalla discriminazione. L'incitamento all'odio basato su razza, colore, discendenza, nazionalità, etnia, religione o credenza è punibile come un reato criminale.

È inoltre consigliato il monitoraggio della diversità di una forza lavoro, anche se le informazioni raccolte non sono identiche da un paese all'altro.

Il monitoraggio di alcune caratteristiche delle persone che appaiono sullo schermo, nonché della forza lavoro dietro le quinte consente di comprendere lo stato di avanzamento, i ruoli, i tipi di programmi e il livello di anzianità delle persone con background differenti. Il monitoraggio evidenzia inoltre dove è necessario un miglioramento, dove sono stati compiuti progressi, dove si verificano battute d'arresto e dove le azioni hanno un impatto positivo o meno.

Il monitoraggio della diversità non dovrebbe limitarsi al solo conteggio numerico. Al contrario, un'analisi qualitativa e sfaccettata dei numeri è indispensabile per prendere in considerazione l'intersezionalità delle identità. Lo scopo dell'esercizio di monitoraggio dovrebbe, inoltre, essere sempre chiaro e noto a tutte le persone coinvolte.

Gli strumenti resi possibili dall'intelligenza artificiale per raccogliere dati sulla diversità si stanno sviluppando a un ritmo rapido e consentono il monitoraggio di campioni molto ampi di programmi. Tali strumenti possono essere molto utili se, ancora una volta, viene effettuata un'analisi qualitativa dei risultati (chi appare, quando appare, di cosa parla ecc.). Dovrebbero inoltre sussistere consapevolezza e sforzi proattivi per correggere i potenziali pregiudizi sull'intelligenza artificiale.

Il monitoraggio dei dati sulla diversità dovrebbe, in ogni caso e a prescindere dagli strumenti e dalle tecnologie utilizzati, essere supportato da idonee risorse umane e finanziarie per analizzare i dati e implementare le necessarie azioni di follow-up.

AZIONI SUGGERITE

Le seguenti azioni suggerite devono essere eseguite nel pieno rispetto del RGPD dell'UE e delle legislazioni nazionali.

- ▶ Acquisire dati sulla diversità e adottare obiettivi per la guida sulla diversità che siano sensati e utili per ogni organizzazione (in considerazione dell'ubicazione, dell'ambiente nazionale e locale, del pubblico ecc.).
- ▶ Quando sono disponibili, i dati sulla diversità tratti da censimenti nazionali possono essere utilizzati come punto di riferimento e utile guida. Potrebbero, inoltre, essere presi in considerazione dati sulla diversità per una specifica città o regione, soprattutto nel settore audiovisivo che tende ad aver sede in aree urbane.
- ▶ Oltre al conteggio numerico (quante persone di diversi gruppi sono rappresentate in una forza lavoro o appaiono sullo schermo), la raccolta di dati supplementari contribuirà a comprendere meglio la situazione e le azioni da adottare (posizioni delle persone all'interno dell'organizzazione, livelli di anzianità, livelli salariali, tipi di programmi, budget, argomenti trattati, finestre temporali ecc.).
- ▶ Gli strumenti di raccolta dei dati tramite intelligenza artificiale dovrebbero essere combinati ad analisi e controlli umani (sia ex ante che ex post) per valutare dati, monitorare i progressi e implementare i piani d'azione più pertinenti.



COMITATO EUROPEO DI DIALOGO SOCIALE SETTORIALE PER IL SETTORE AUDIOVISIVO

**Quadro di azioni
per la diversità e l'inclusione
nel settore audiovisivo**