

An artistic illustration featuring a collage of human faces in various shades of pink, purple, and magenta. The faces are layered and overlapping, creating a sense of depth and diversity. The background is a light, textured teal color. In the upper right corner, there is a white rectangular box containing text.

SEKTOROWY KOMITET DIALOGU SPOŁECZNEGO
W SEKTORZE AUDIOWIZUALNYM UE

**Ramy działań
na rzecz różnorodności i włączenia
w sektorze audiowizualnym**

SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
ROZDZIAŁ 1	8
Ścieżki dostępu do sektora : promowanie różnorodności i inkluzywności w edukacji i w procesach rekrutacji	
ROZDZIAŁ 2	12
Miejsca i procesy pracy uwzględniające inkluzywność	
ROZDZIAŁ 3	18
Różnorodność na ekranie	
ROZDZIAŁ 4	21
Analizy danych i monitorowanie postępów	

SEKTOROWY KOMITET DIALOGU SPOŁECZNEGO W SEKTORZE AUDIOWIZUALNYM UE



media,
entertainment
& arts



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Niniejsza publikacja jest możliwa dzięki wsparciu Unii Europejskiej. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie poglądami autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej. Unia Europejska nie ponosi za nie odpowiedzialności.

Data publikacji : luty 2025 r.

KREDYTY

Ilustracje Yasmine Gateau
Układ Amélie Clément

Wstęp

Niniejsze **ramy działania (FoA) w zakresie różnorodności i inkluzywności** zostały opracowane jesienią 2024 r. przez grupy robocze złożone z organizacji reprezentujących pracodawców i pracowników, które są członkami Komitetu Dialogu Społecznego Sektora Audiowizualnego UE. Zostały zatwierdzone w grudniu 2024 r. przez Stowarzyszenie Telewizji Komercyjnej i Usług Wideo na Żądanie w Europie ([ACT](#)), Stowarzyszenie Europejskich Nadawców Radiowych ([AER](#)), Europejskie Stowarzyszenie Producentów Audiowizualnych ([CEPI](#)), Europejską Unię Nadawców ([EBU](#)), Europejską Federację Dziennikarzy ([EFJ](#)), Międzynarodową Federację Aktorów ([FIA](#)), Międzynarodowe Stowarzyszenie Federacji Producentów Filmowych ([FIAPF](#)), Międzynarodową Federację Muzyków ([FIM](#)) oraz sektor mediów, rozrywki i sztuki UNI Europa ([EURO-MEI](#)).

W 2011 r. partnerzy społeczni Sektorowego Komitetu Dialogu Społecznego Sektora Audiowizualnego UE **przyjęli ramy działania (FoA) dotyczące równości płci**, aby wspierać organizacje należące do sektora w rozwijaniu ich praktyk w celu zwiększenia równości płci. Ramy działania w sprawie równości płci odnoszą się do wspólnych rozważań i zaleceń obejmujących działania w pięciu kluczowych obszarach: przedstawianiu płci, równości wynagrodzeń, równości w podejmowaniu decyzji, równości płci w miejscu pracy oraz godzeniu pracy i życia prywatnego.

W 2018 r. partnerzy społeczni rozpoczęli ćwiczenie z mapowania [powyższych zagadnień] w celu zebrania informacji na temat aktualnej sytuacji i określenia działań nadal potrzebnych, aby dążyć do równości płci w europejskim sektorze audiowizualnym. Badanie skupiało się na reprezentacji kobiet w sektorze i korygowaniu nierówności płci, a także na szerszych wyzwaniach związanych z promowaniem różnorodności, zwalczaniem dyskryminacji i zwiększaniem inkluzywności. Wyniki tego mapowania zostały opublikowane w maju 2020 r. w formie **podręcznika dobrych praktyk**¹.

Na koniec procesu mapowania partnerzy społeczni UE zgodzili się, że ramy działań na rzecz równości płci pozostają istotnymi instrumentami, które wraz z podręcznikiem są „żywymi narzędziami pracy, które europejscy partnerzy społeczni będą nadal wykorzystywać do rozwiązywania kolejnych kwestii, dalszego rozwijania wspólnych polityk i dostosowywania swoich działań”². Pierwszym krokiem mającym na celu wzmocnienie wpływu ram działania na równość płci było podjęcie przez partnerów społecznych decyzji o dodaniu nowego rozdziału poświęconego eliminacji mobbingu, nękania i molestowania seksualnego w miejscu pracy. **Zaktualizowana wersja ram działania w sprawie równości płci**³ została przyjęta przez europejskich partnerów społecznych w kwietniu 2023 r.

1. [Osiągnięcie równości płci i promowanie różnorodności w europejskim sektorze audiowizualnym: podręcznik dobrych praktyk](#), Komitet Dialogu Społecznego Sektora Audiowizualnego UE, 2020.

2. *Ibid.*, str. 70

3. [Ramy działań na rzecz równouprawnienia płci, Sektorowy Komitet Dialogu Społecznego Sektora Audiowizualnego UE](#), wersja zaktualizowana z 2023 r.

Następnie, mając na celu promowanie różnorodności, równości i inkluzji, partnerzy społeczni rozpoczęli przy wsparciu finansowym Unii Europejskiej – nowe wspólne działania w 2022 r. Inicjatywa ta miała na celu ułatwienie praktycznej wymiany między specjalistami z europejskiego przemysłu audiowizualnego na temat różnorodności i inkluzji, aby lepiej zrozumieć wyzwania i określić sprawdzone rozwiązania wdrożone już w całej Europie przez interesariuszy sektora. Spotkania odbyły się w formie okrągłych stołów stacjonarnych i online⁴. Korzystając z informacji i zasobów udostępnionych podczas tych wydarzeń, partnerzy społeczni opracowali i przyjęli niniejsze ramy działania w sprawie różnorodności i inkluzji.

Ramy działania na rzecz różnorodności i inkluzji uzupełniają ramy działania na rzecz równości płci. Oba instrumenty muszą być promowane jednocześnie, budując synergię między tymi dwiema równoległymi ścieżkami.

Jedne i drugie ramy działania są zakorzenione w zasadach **równości i niedyskryminacji, wartościach leżących u podstaw Unii Europejskiej**, wyrażonych w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej⁵. Ustawodawstwo UE dotyczące równości jest prawnie wiążące we wszystkich państwach członkowskich UE. Państwa mają obowiązek nie tylko przestrzegać i stosować przepisy UE, ale także włączać je do swojego prawa krajowego, aby zapewnić, że będą przestrzegane i stosowane przez wszystkie osoby i organizacje. Tytuł III dotyczący równości w Karcie praw podstawowych UE⁶ zawiera ogólne przepisy dotyczące równości wobec prawa i zakazu wszelkich form dyskryminacji, a także szczegółowe przepisy dotyczące praw dziecka i osób starszych, integracji osób z niepełnosprawnością, równości kobiet i mężczyzn oraz różnorodności językowej.

W 2000 r. dwie dyrektywy Rady UE rozwinęły te zasady równości i niedyskryminacji.

Dyrektywa w sprawie równości rasowej⁷ zapewnia ochronę przed dyskryminacją ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne w zakresie zatrudnienia i szkolenia zawodowego, warunków pracy, edukacji, ochrony socjalnej, przywilejów socjalnych, członkostwa w organizacjach oraz dostępu do towarów i usług. Definiuje dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, a także nękanie i działania pozytywne.

4. [Sprawozdania](#) z europejskich okrągłych stołów na temat różnorodności i włączenia w europejskim sektorze audiowizualnym zorganizowanych online i stacjonarnie w 2023 i 2024 r.

5. [Wersje skonsolidowane Traktatu o Unii Europejskiej i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej](#), Dziennik Ustaw C 326, 26.10.2012 r.

6. [Karta praw podstawowych Unii Europejskiej](#) przyjęta w 2000 r. i prawnie wiążąca od dnia wejścia w życie Traktatu z Lizbony w 2009 r.

7. [Dyrektywa Rady 2000/43/WE](#) z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

Dyrektywa w sprawie równego traktowania⁸ w zakresie zatrudnienia i pracy przewidyje zasadę równego traktowania w zakresie zatrudnienia i szkolenia bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Dyrektywa wymaga również od pracodawców podjęcia w razie potrzeby odpowiednich środków w celu dostosowania i umożliwienia osobom z niepełnosprawnością awansu zawodowego lub dostępu do [profesjonalnych] szkoleń.

Niniejsze ramy działania w zakresie różnorodności i inkluzywności, uzupełniające ramy działania w sprawie równości płci, mają na celu zwalczanie dyskryminacji w europejskim przemyśle audiowizualnym ze względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, tożsamość płciową, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub inne, przynależność do mniejszości narodowej, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Ramy działania mają również na celu wspieranie zróżnicowanego i inkluzywnego środowiska pracy, wolnego od dyskryminacji, w którym pracownicy oraz programy i produkcje wyświetlane na ekranie są reprezentatywne dla naszych europejskich społeczeństw.

Ramy działania w zakresie różnorodności i inkluzywności przedstawiają zalecenia dotyczące działań, które powinny zostać podjęte przez organizacje pracodawców i pracowników, a także wszystkie inne zainteresowane strony z europejskiego sektora audiowizualnego. Zalecenia dotyczące działań pogrupowano w czterech rozdziałach tematycznych dotyczących:

Rozdział 1 – Ścieżek wejścia do sektora: promowanie różnorodności i inkluzywności w edukacji i w procesach rekrutacji

Rozdział 1 2 – Miejsc pracy i procesów pracy uwzględniających inkluzywność

Rozdział 1 3 – Różnorodności na ekranie

Rozdział 1 4 – Analizy danych i monitorowania postępów

Listy sugerowanych działań przedstawionej w niniejszych ramach działania nie należy traktować jako wyczerpującej, ale raczej jako ramy przewodnie, które należy dostosować i uregulować w zależności od organizacji, jej misji i terytoriów, na których działa. Nie wszystkie organizacje dysponują takimi samymi zasobami. Nie wszystkie kraje lub regiony znajdują się w takiej samej sytuacji demograficznej.

Równe szanse, ochrona przed dyskryminacją oraz inkluzywne i bezpieczne miejsca pracy to jednak cele, do których powinny dążyć wszystkie organizacje, niezależnie od wielkości i terytorium [działania]. Każda organizacja powinna zatem podjąć pewne działania i przyczynić się na swoim poziomie do [tworzenia] bardziej zróżnicowanego i inkluzywnego środowiska pracy j oraz do bardziej zróżnicowanej reprezentacji naszych społeczeństw na ekranie.

8. [Dyrektywa Rady 2000/78/WE](#) z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Promując różnorodność w miejscu pracy lub na ekranie, a zwłaszcza monitorując i oceniając postęp, ważne jest, aby dokładnie rozważyć i przestrzegać przepisów o ochronie danych, a także zasady wolności słowa. W przypadku np. filmów fabularnych, mediów informacyjnych lub programów bez scenariuszy niekoniecznie będzie się dążyć do tych samych celów w zakresie różnorodności. Monitorowanie różnorodności rozwija się w wielu krajach UE i poza nią jako narzędzie do uwidaczniania obecności lub braku różnorodności na ekranie i za kulisami oraz do oceny potencjalnych postępów. Interesariusze z branży audiowizualnej są zatem zachęceni do angażowania się w te procesy monitorowania na poziomie adekwatnym do ich własnych działań i celów.

Język inkluzywny jest kolejnym narzędziem, które można wykorzystać do promowania różnorodności i inkluzywności. Język inkluzywny uznaje różnorodność, wyraża szacunek dla wszystkich ludzi, jest wrażliwy na różnice i promuje równe szanse. Zmniejsza również dyskryminację i uprzedzenia poprzez aktywne zniechęcanie do używania wykluczającego języka i przejawiania podobnych zachowań. Istnieje wiele sposobów na przyjęcie bardziej inkluzywnego języka przy jednoczesnym uwzględnieniu różnorodności języków europejskich. Organizacje z europejskiego sektora audiowizualnego są zachęcane do eksploracji i stopniowego przyjmowania bardziej inkluzywnego języka w swojej komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.

FoA („Ramy działania”) są jednym z formalnych rezultatów pracy europejskich komitetów dialogu społecznego. Są one sklasyfikowane jako „tekst zorientowany na proces”, co oznacza, że muszą być monitorowane, a postępy w ich wdrażaniu regularnie oceniane przez europejskich partnerów społecznych –sygnatariuszy. W związku z tym europejscy partnerzy społeczni będą promować ramy działania w zakresie różnorodności i inkluzywności wśród swoich organizacji członkowskich i całego europejskiego sektora audiowizualnego. Po upływie dwóch lat od przyjęcia niniejszych ram działania europejscy partnerzy społeczni spotkają się ponownie, aby rozważyć zlecenie raportu oceniającego wdrożenie FoA w wybranych krajach. Następnie postępy będą nadal regularnie monitorowane.

Ścieżki dostępu do sektora

Promowanie różnorodności i inkluzywności w edukacji i w procesach rekrutacji

Bogactwem sektora audiowizualnego jest różnorodność profili, doświadczeń i środowisk, które tworzą nasze społeczeństwa. Dążenie do różnorodności i inkluzywności wymaga ciągłych starań i uwagi, aby zawsze zwiększać obecność i udział osób z niedostatecznie reprezentowanych grup w miejscach pracy w sektorze i na ekranie.

Ścieżki edukacyjne i procesy rekrutacyjne mają kluczowe znaczenie dla powodzenia tych celów. Wysiłki te obejmują szeroką paletę interesariuszy, począwszy od szkół i instytucji szkoleniowych. Organizacje sektorowe mają również do odegrania swoją rolę: zapewniają, że do branży trafią bardziej zróżnicowane grupy studentów.

Różnorodność kanałów rekrutacyjnych wykorzystywanych przez pracodawców z branży audiowizualnej powinna być regularnie weryfikowana, aby dotrzeć do osób o wielu różnych talentach i umiejętnościach. Strategie komunikacyjne zyskują na tym, że są zawsze poddawane ponownej ocenie i rozszerzane poza tradycyjne grupy docelowe; partnerstwa z organizacjami, które reprezentują niedostatecznie reprezentowane grupy (lub pracują z nimi) mogą pomóc dotrzeć do większej liczby kandydatów o różnych profilach i pochodzeniu, a także pomóc zidentyfikować wyzwania i przeszkody, które utrudniają im wejście do sektora audiowizualnego.

Instytucje edukacyjne odgrywają kluczową rolę w zwiększaniu różnorodności. Ważnym pierwszym krokiem jest regularne monitorowanie różnorodności studentów i kadry dydaktycznej. Na podstawie tej wiedzy można podejmować inicjatywy w celu zwiększenia różnorodności profili i środowisk, gdy jest to konieczne. Inicjatywy te będą ściśle monitorowane w celu zapewnienia pozytywnego wpływu i uniknięcia regresu.

Promowanie różnorodności i inkluzywności wymaga od instytucji edukacyjnych i firm audiowizualnych zwalczania dyskryminacji i promowania równych szans dla wszystkich uczniów i pracowników. Kluczowy jest równy dostęp do wszystkich kandydatów, a także przestrzenie wolne od dyskryminacji, nękania i przemocy zarówno w instytucjach edukacyjnych, jak i w miejscach pracy.

Ukierunkowane działania pomogą organom edukacyjnym zapewnić równe szanse w procesach selekcji i programach nauczania. Zasady dotyczące niedyskryminacji we wszystkich obszarach działalności (zarówno na poziomie administracyjnym, jak i nauczania) pomogą również poprawić różnorodność i inkluzywność. Szkolenia z zakresu niedyskryminacji dla pracowników i studentów oraz porady ekspertów pomogą organizacjom opracować wytyczne i stworzyć protokoły [działań i zachowań] oferujące przestrzenie wolne od dyskryminacji, nękania i przemocy.

Nowe ścieżki edukacyjne mogą również pomóc w dywersyfikacji kanałów wejścia i rodzajów profili cenionych przez branżę. Należy kontynuować działania na rzecz rozwoju i formalizacji praktyk zawodowych, staży i innych form szkolenia w miejscu pracy, aby oferować bardziej przejrzyste i dostępne możliwości nauki i pracy w sektorze audiowizualnym.

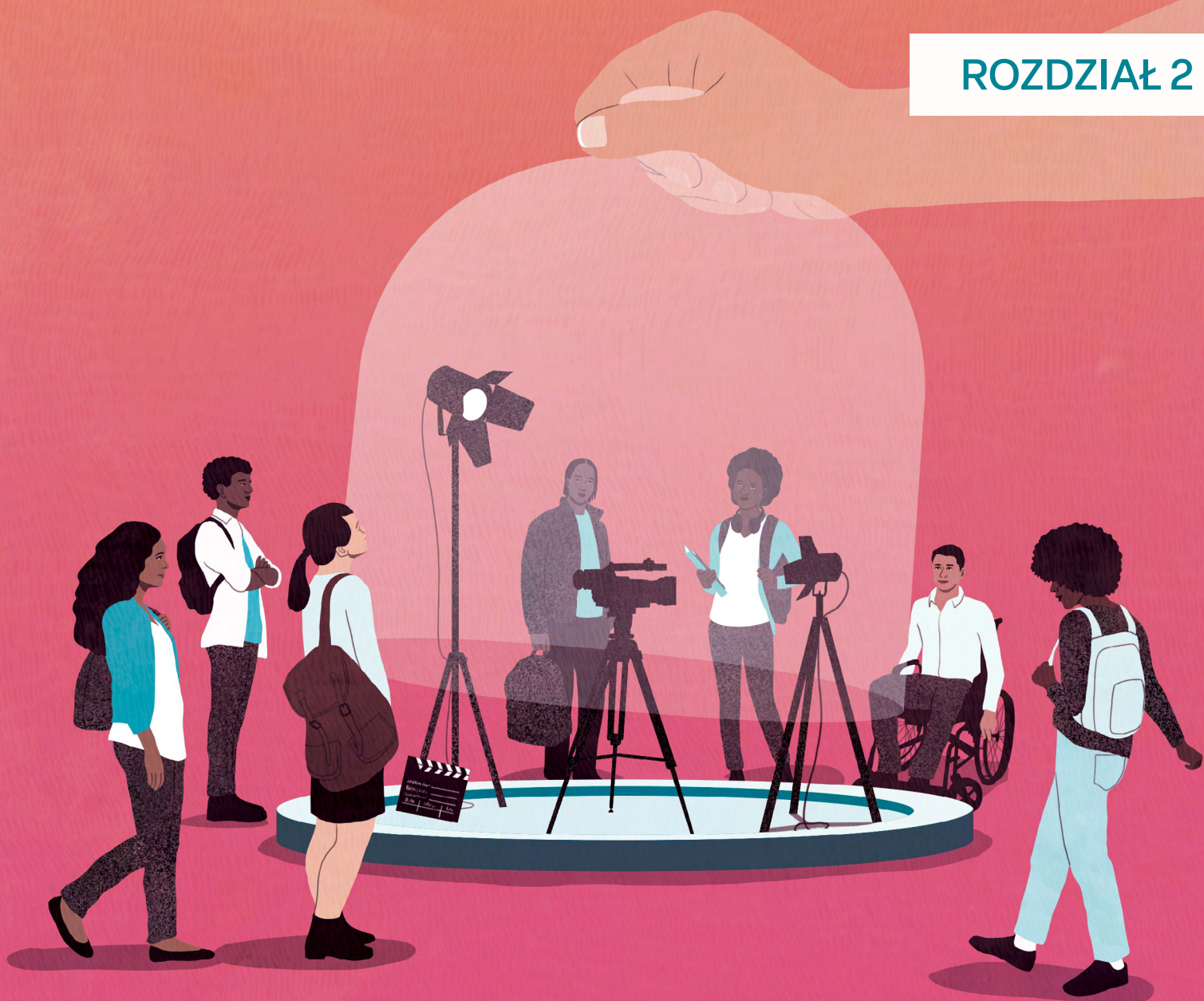
SUGEROWANE DZIAŁANIA

1. Dla organizacji i firm w sektorze audiowizualnym

- ▶ Utrzymywanie kanałów komunikacji i rozwijanie partnerstw z instytucjami edukacyjnymi w celu zapewnienia zróżnicowanym grupom studentów dostępu do możliwości pracy i zrównoważonych karier.
- ▶ Współtworzenie i wspieranie większej liczby ścieżek edukacyjnych w branży, takich jak staże, praktyki i inne możliwości uczenia się w miejscu pracy.
- ▶ Opracowywanie programów nauki w miejscu pracy, które oferują uczciwe wynagrodzenie i dobre warunki pracy, tak aby były one dostępne dla wszystkich kandydatów, niezależnie od ich pochodzenia i sytuacji finansowej.
- ▶ Przegląd i dostosowanie komunikacji rekrutacyjnej tak, aby była ona skierowana do zróżnicowanej puli potencjalnych kandydatów i była dla nich dostępna.
- ▶ Ustanowienie uczciwych i przejrzystych procesów rekrutacyjnych o charakterze formalnym, tak aby oferowały równe szanse wszystkim kandydatom, niezależnie od ich pochodzenia.
- ▶ Nieograniczanie poszukiwania kandydatów do tradycyjnych [standardowych] kręgów. Docieranie do różnych grup i organizacji posiadających wiedzę na temat tego, co powstrzymuje specjalistów z niedostatecznie reprezentowanych grup.
- ▶ Zapoznanie się z wieloma sektorowymi bazami danych i bazami talentów, które zapewniają widoczność kandydatom o różnych profilach, pochodzeniu i doświadczeniu. Wspieranie programów mentorskich dla osób o różnych profilach.
- ▶ Otwarcie organizacji dla nowych osób i talentów. Organizowanie – we współpracy z instytucjami edukacyjnymi i/lub lokalnymi stowarzyszeniami – targów pracy, wizyt, spotkań, pokazów itp. jako okazji do wysłuchania gości i poznania ich oczekiwania.
- ▶ Współpraca z doświadczonymi profesjonalistami o różnych profilach, doświadczeniu i pochodzeniu w celu zwiększenia widoczności ich kariery i sukcesów oraz stworzenia wzorów do naśladowania dla przyszłych pokoleń.

2. Dla instytucji edukacyjnych

- ▶ Utrzymywanie kanałów komunikacji i rozwijanie partnerstw z przemysłem audiowizualnym w celu zapewnienia różnorodnym grupom studentów dostępu do możliwości pracy i kariery z uwzględnieniem zasady zrównoważonego rozwoju.
- ▶ Przyjęcie wewnętrznych strategii i narzędzi monitorowania w celu oceny i promowania różnorodności grup studentów i kadry nauczycielskiej.
- ▶ Dokonanie przeglądu polityki opłat, selektywności i wymagań wstępnych, aby czynniki te nie ograniczały różnorodności profili kandydatów. Opracowanie ukierunkowanych programów w celu przyciągnięcia określonych profili (np. kandydatów bez dyplomu uniwersyteckiego, ale z rozległą wiedzą i doświadczeniem, czy kandydatów z przerwami w karierze).
- ▶ Nawiązanie współpracy z władzami lokalnymi w celu przyciągnięcia kandydatów z odległych terytoriów oraz zaoferowanie im wsparcia finansowego i praktycznego.
- ▶ Przegląd i dostosowanie strategii komunikacyjnych w celu zachęcenia wszystkich kandydatów do ubiegania się o pracę, niezależnie od ich pochodzenia.
- ▶ Opracowanie specjalnych programów wspierających dywersyfikację profili kandydatów, w tym stypendiów naukowych, pomocy w formalnościach administracyjnych, zakwaterowaniu, zajęciach językowych itp.
- ▶ Szkolenie personelu i podnoszenie świadomości studentów na temat ustawodawstwa przeciw dyskryminacji oraz wewnętrznych zasad zwalczania dyskryminacji, przemocy i nękania.
- ▶ Stworzenie specjalnych przestrzeni do omawiania napięć i nieporozumień i rozwiązywania ich, a także ustanowienie jasnych protokołów rozpatrywania skarg, być może z pomocą zewnętrznych ekspertów i porad prawnych.



Miejsca i procesy pracy uwzględniające inkluzywność

Miejsca i procesy pracy uwzględniające inkluzywność

Otwarcie nowych i bardziej inkluzywnych ścieżek dostępu do sektora jest ważnym krokiem, ale inkluzywne miejsca pracy i procesy pracy mają również zasadnicze znaczenie dla przyciągnięcia i zatrzymania specjalistów o różnych profilach i pochodzeniu, ochrony ich przed wszelkimi formami dyskryminacji oraz umożliwienia im równego wkładu we wszystkie role i stanowiska – w tym na stanowiskach kierowniczych i przywódczych.

Miejsca i procesy pracy uwzględniające inkluzywność można ustanowić poprzez dostosowanie i wdrożenie kodeksów postępowania i/lub innych wytycznych. Powinny być one również wdrażane w kontekście szerszych polityk dotyczących różnorodności i inkluzywności, które uwzględniają monitorowanie rozwoju pracowników, ocenę postępów, przyjmowanie i dostosowywanie planów działania, ustanawianie działań priorytetowych, zapewnianie równego traktowania i zapobieganie dyskryminacji. Działania monitorujące muszą być konsekwentnie i regularnie wdrażane, nawet jeśli cele zostały osiągnięte.

Miejsca pracy i procesy pracy mogą stać się faktycznie inkluzywne, jeśli cała kadra zarządzająca będzie świadoma swoich obowiązków w kontekście polityki różnorodności i inkluzywności w organizacji, zrozumieją powody i cele stojące za planem działania oraz docenią korzyści, jakie większa różnorodność i inkluzywność przyniesie organizacji, jej produkcjom na ekranie i indywidualnemu dobrostanowi jej pracowników.

Skuteczne strategie różnorodności i inkluzywności mogą zapoczątkować zmiany, które prowadzą do nowej kultury organizacyjnej, bardziej inkluzywnej i partycypacyjnej organizacji pracy oraz nowych sposobów rozumienia i doceniania przywództwa.

Organizacja inkluzywna to taka, która tworzy środowisko sprzyjające rozwojowi zawodowemu, w którym każdy ma równy dostęp do jego możliwości. Organizacja inkluzywna to również taka, w której wszyscy pracownicy są postrzegani i szanowani jako pełnoprawne osoby o własnej tożsamości i życiu prywatnym wykraczającym poza organizację. Organizacje pracownicze, które szanują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, biorą pod uwagę różne warunki i miejsca życia oraz dostosowują się do różnych profili i doświadczeń, przyczynią się do tworzenia bardziej inkluzywnych miejsc pracy i procesów pracy.

Bardziej inkluzywne miejsca pracy i procesy pracy mogą być promowane poprzez różnorodne działania i inicjatywy: szkolenia pracowników i działania podnoszące świadomość na temat znaczenia różnorodności i inkluzywności; otwarcie nowych kanałów rekrutacji i wykorzystanie nowych narzędzi w celu dotarcia do nowych talentów; partnerstwa z organizacjami, które rozumieją bariery napotymane przez niedostatecznie reprezentowane grupy i mogą zalecić rozwiązania w celu ich

przełamania; dostosowanie konfiguracji miejsca pracy i organizacji pracy; polityka zerowej tolerancji dla dyskryminacji, rasizmu, seksizmu, ableizmu, ageizmu i wszelkich innych form dyskryminacji.

Strategie w zakresie różnorodności i inkluzywności zostaną wzmocnione poprzez zakorzenienie w jasnych politykach i protokołach działania w celu zapobiegania i reagowania na wszelkie formy dyskryminacji, przemocy i nękania w miejscu pracy. Przeszkolenie niektórych pracowników do pełnienia roli delegatów i upewnienie się, że pracownicy znają protokoły zgłaszania incydentów, pomoże w zarządzaniu możliwymi napięciami i nieporozumieniami wynikającymi ze zmian w środowisku pracy, w miejscu pracy lub w procesach pracy. Należy również wdrożyć formalne procedury przyjmowania i rozpatrywania skarg dotyczących dyskryminacji, molestowania lub przemocy.

1. Strategie w zakresie różnorodności i inkluzywności

- ▶ Monitorowanie różnorodności pracowników i regularna ocena postępów w pełnym poszanowaniu RODO UE.
- ▶ Przyjęcie kodeksów postępowania, wytycznych lub planów działania dotyczących różnorodności i inkluzywności. Poinformowanie o nich całego personelu i jasne określenie, kto jest odpowiedzialny za wdrożenie planu i osiągnięcie wyznaczonych celów.
- ▶ Zapewnienie odpowiednich zasobów finansowych i ludzkich w celu wsparcia realizacji planu działania na rzecz różnorodności i inkluzywności. Uwzględnienie wysiłków podejmowanych przez różne działy i na różnych etapach łańcucha wartości produkcji, przy jednoczesnym pilotowaniu i koordynowaniu planu działania na rzecz różnorodności na szczeblu centralnym.
- ▶ Zintegrowanie celów różnorodności i inkluzywności z profilami stanowisk oraz tworzenie nowych stanowisk ds. różnorodności i inkluzywności, gdy jest to konieczne i możliwe.
- ▶ Współpracując z partnerami zewnętrznymi, należy uświadomić im cele oraz oczekiwania w zakresie różnorodności i inkluzywności, na przykład poprzez karty różnorodności. Przydzielenie wystarczających zasobów wewnętrznych w celu monitorowania realizacji tych żądań wobec partnerów zewnętrznych.

2. Szkolenie

- ▶ Przekazywanie przepisów prawnych dotyczących dyskryminacji w miejscu pracy wszystkim osobom na planie zdjęciowym i/lub w innych pomieszczeniach wykorzystywanych przez zakład czy organizację. Organizowanie obowiązkowych szkoleń na temat nielegalności dyskryminacji w miejscu pracy, znaczenia różnorodności i inkluzywności w sektorze audiowizualnym, pozytywnego wpływu zróżnicowanych profili oraz celów i planów działania przyjętych przez organizację dla wszystkich pracowników.
- ▶ Zaoferowanie specjalistycznych szkoleń dla kadry kierowniczej wyższego szczebla i menedżerów, aby mogli zrozumieć swoje role i obowiązki w zakresie wdrażania strategii różnorodności i inkluzywności.

3. Dostępne miejsca pracy

- ▶ Współpraca z organizacjami eksperckimi w celu zbadania, w jaki sposób najlepiej zwiększyć dostępność procesów rekrutacyjnych, przestrzeni pracy procesów pracy. Wdrożenie niezbędnych i rozsądnych udogodnień w miejscu pracy w celu zapewnienia dostępności (np. elastyczne formy pracy, zmodyfikowane zasady dotyczące miejsca pracy, nabywanie lub modyfikowanie sprzętu lub urządzeń czy technologia wspomagająca)
- ▶ Przestrzeganie obowiązków w zakresie wskaźników zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, zgodnie z przepisami krajowymi. Jeśli to możliwe, wyjście poza te wymagania może przynieść pozyskanie większej liczby niewykorzystanych talentów i umiejętności do sektora audiowizualnego.

4. Bezpieczne miejsca pracy

- ▶ Zapewnienie bezpiecznych miejsc pracy. Ustanowienie, przyjęcie i wdrożenie jasnych zasad i procedur dotyczących dyskryminacji, nękania i przemocy.
- ▶ Zwracanie uwagi na mikroagresje – niedelikatne stwierdzenia, pytania lub założenia – i zapewnienie przestrzeni oraz przeszkolonego personelu do ich rozwiązania. Jeśli dyskusje rozpoczną się wystarczająco wcześnie, osoby mogą lepiej zrozumieć, o co chodzi i mogą się zmienić, gdy dialog jest jeszcze możliwy.
- ▶ W przypadku poważniejszych sytuacji należy ustanowić formalną procedurę ostrzegawczą i platformę do przyjmowania i rozpatrywania skarg. Poinformowanie wszystkich członków personelu o procedurze i krokach, które należy podjąć.
- ▶ Udostępnienie danych kontaktowych wewnętrznych i zewnętrznych punktów kontaktowych lub infolinii w łatwo widocznej formie, aby wszyscy mogli uzyskać do nich dostęp bez konieczności proszenia o informacje.

5. Organizacja pracy

- ▶ Rozważenie przeglądu organizacji pracy pod kątem różnorodności i inkluzywności, wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, elastycznych godzin pracy i czasu dojazdu do pracy.
- ▶ Zachęcanie do współpracy i regularnego przekazywania informacji zwrotnych, aby umożliwić wszystkim członkom zespołu wniesienie wkładu w poprawę praktyk i zasad obowiązujących w miejscu pracy.

6. Przywództwo

- ▶ Sprawdzanie, czy obowiązki są równo dzielone między zespołami. Przyglądanie się różnorodności pracowników według grup stanowisk i w kontekście hierarchii. Świadomość podziału władzy i upewnianie się, że wszyscy są chronieni przed potencjalnym nadużyciem władzy.
- ▶ Zwracanie szczególnej uwagi na różnorodność profili w kierownictwie. Rozważenie zmiany stylu przywództwa w swojej organizacji, aby promować wspólne role kierownicze, a nie koncentrację uprawnień decyzyjnych, na przykład poprzez promowanie dzielenia się pracą lub bardziej horyzontalnego podejmowania decyzji.



Różnorodność na ekranie

Różnorodność na ekranie

Sektor audiowizualny jest nie tylko dostawcą pracy i miejscem pracy dla setek tysięcy specjalistów w całej UE, ale także praktycznym zasobem i głównym źródłem informacji, kultury i rozrywki. Tworzy się nim różnorodne programy filmowe, radiowe i telewizyjne. W związku z tym nadawcy, producenci filmowi i audiowizualni, twórcy, dyrektorzy castingów i wszystkie osoby zaangażowane w łańcuch produkcyjny przyczyniają się do tego, jak świat jest postrzegany przez widzów.

Zastanawiając się nad różnorodnością na europejskich ekranach, należy wziąć pod uwagę różnorodność treści produkowanych przez europejskich interesariuszy audiowizualnych; od programów informacyjnych po pełnometrażowe filmy fabularne. Różnorodność na ekranie nie może być rozumiana i stosowana w ten sam sposób we wszystkich rodzajach produkcji audiowizualnych, a zasada wolności wypowiedzi pozostaje kluczowa dla naszych europejskich wartości demokratycznych. Nie można jednak lekceważyć wizji świata i społeczeństw prezentowanych w europejskich produkcjach audiowizualnych. W sektorze audiowizualnym wielu interesariuszy wykazuje dużą świadomość i zaangażowanie w tę odpowiedzialność, a dobre praktyki mogą służyć jako punkt odniesienia dla całego europejskiego sektora audiowizualnego.

Przedstawianie na ekranie niektórych grup tworzących nasze społeczeństwa – pochodzących z różnych środowisk etnicznych, religii i grup społecznych, osób chorych lub z niepełnosprawnością, społeczności LGBTQI+ itp. – mają wpływ na to, jak poszczególne osoby są traktowane w prawdziwym życiu. Zwalczanie stereotypów i integracja szerokiej gamy poglądów i doświadczeń świata w opowiadaniu historii jest zatem kluczem do walki z dyskryminacją w społeczeństwie. Z perspektywy dziennikarskiej różnorodne zespoły redakcyjne są również kluczowe dla zapewnienia szerokiego zakresu tematów, a także dla przeciwdziałania powielania stereotypów.

Aby na ekranach pojawiała się bogata, zróżnicowana i zniuansowana reprezentacja społeczeństwa, różnorodność musi istnieć już na wczesnym etapie procesów redakcyjnych i twórczych. Bogate przedstawienia świata wymagają również różnorodnego wkładu talentów i umiejętności na każdym etapie łańcucha produkcyjnego. Różnorodna reprezentacja na ekranie będzie płynąć z różnych zespołów poza ekranem.

Integracja różnorodnych perspektyw na każdym etapie zmniejszy ryzyko powierzchownej zgodności, która może utrwalać dyskryminację zamiast jej przeciwdziałać.

Tworzenie i udostępnianie różnorodnych treści musi stać się standardowym elementem strategii różnorodności i inkluzywności.

Komisje, fundatorzy, organy regulacyjne i inne organy w wielu krajach UE starają się monitorować różnorodność treści audiowizualnych w swoich krajach. Zaangażowanie w ich procesy i bycie na bieżąco z ich ustaleniami jest ważnym zasobem w opracowywaniu podejścia zapewniającego na ekranie różnorodność, która ma znaczenie.

SUGEROWANE DZIAŁANIA

- ▶ W przypadku mediów informacyjnych i produkcji telewizyjnych należy zwrócić szczególną uwagę na różnorodność w kluczowych elementach, takich jak temat poruszany przez dziennikarza lub osobę prowadzącą, czas antenowy programu, oglądalność czy budżet.
- ▶ W przypadku filmów i audiowizualnych produkcji fabularnych należy zwracać uwagę na sposób przedstawiania osób o określonych cechach i unikać stereotypów.
- ▶ Konieczna jest praca nad zróżnicowaniem profili ekipy pracującej za kulisami, w tym profili kreatywnych i produkcyjnych.
- ▶ Innym zalecanym działaniem jest zebranie zróżnicowanej ekipy z szerokim zestawem umiejętności, aby zaspokoić potrzeby zróżnicowanej obsady, na przykład w celu zapewnienia wsparcia w zakresie fryzur i makijażu o jednolitym standardzie i jakości dla całej obsady, niezależnie od odcienia skóry i tekstury włosów.
- ▶ Ważne jest również oferowanie zespołom kreatywnym – na każdym etapie rozwoju historii i podczas pracy nad postaciami – przestrzeni i narzędzi do kwestionowania stereotypów i automatycznych odruchów. Narzędzia te mogłyby przybrać formę kwestionariuszy do wykorzystania w czasie pisania, a także podczas produkcji i reżyserowania: na przykład sprawdzanie, kim są postacie główne i drugoplanowe, ich relacje i główne cele.
- ▶ Nieograniczanie wykonawców do określonych ról ze względu na ich pochodzenie, tożsamość lub cechy. Normalizacja obecności osób ze wszystkich środowisk w różnych rodzajach ról, a także unikanie stygmatyzacji i stereotypów, bez uszczerbku dla wolności redakcyjnej i twórczej.



Analizy danych i monitorowanie postępów

Analizy danych i monitorowanie postępów

Podobnie jak w przypadku każdej innej strategii, u podstaw strategii różnorodności i inkluzyjności powinny leżeć cele, które są regularnie monitorowane. Monitorowanie różnorodności jest jednak złożonym zagadnieniem, które nie jest rozumiane ani definiowane w ten sam sposób w całej Unii Europejskiej. Ramy prawne dotyczące gromadzenia danych osobowych nie są takie same w poszczególnych krajach europejskich, a społeczeństwa niekoniecznie rozumieją i doświadczają różnorodności w ten sam sposób.

Należy zauważyć, że proponowane działania związane z danymi i monitorowaniem należy zawsze prowadzić w granicach określonych przez wymogi prawne ustanowione przez RODO oraz krajowe przepisy dotyczące ochrony danych i prywatności.

Kluczowe zasady związane z różnorodnością i inkluzyjnością zostały uzgodnione na szczeblu europejskim i są prawnie wiążące. Bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja w zatrudnieniu, a także nękanie ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, wiek, orientację seksualną i niepełnosprawność są zabronione. Dlatego też obowiązkowe jest zapewnienie ochrony przed dyskryminacją. Mowa nienawiści w oparciu o rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub przekonania jest również karalna jako przestępstwo.

Zaleca się również monitorowanie różnorodności pracowników, nawet jeśli zebrane informacje nie są takie same w różnych krajach.

Monitorowanie niektórych cech osób pojawiających się na ekranie, a także pracowników za kulisami umożliwia zrozumienie poziomu świadomości, ról, rodzajów programów i stażu pracy osób o zróżnicowanym pochodzeniu. Monitorowanie wskazuje również, gdzie konieczna jest poprawa, gdzie poczyniono postępy, gdzie występują niepowodzenia i gdzie działania mają pozytywny wpływ.

Monitorowanie różnorodności nie powinno ograniczać się do liczby pracowników. Wręcz przeciwnie – jakościowa i zniuansowana analiza liczbowa jest niezbędna, aby uwzględnić intersekcjonalność tożsamości. Cel ćwiczenia monitorującego powinien być zawsze jasny i znany wszystkim zaangażowanym.

Narzędzia oparte na sztucznej inteligencji do zbierania danych o różnorodności na ekranie rozwijają się w szybkim tempie i umożliwiają monitorowanie bardzo dużych próbek programów. Te narzędzia mogą być bardzo przydatne, jeśli istnieje jakościowa analiza wyników (kto się pojawia, kiedy, o czym mówi itd.). Powinna również istnieć świadomość – i proaktywne działania w celu skorygowania – potencjalnej stronniczości sztucznej inteligencji.

Monitorowanie danych dotyczących różnorodności powinno być we wszystkich przypadkach i niezależnie od stosowanych narzędzi i technologii wspierane odpowiednimi zasobami ludzkimi i finansowymi w celu analizy danych i wdrożenia niezbędnych działań następczych.

SUGEROWANE DZIAŁANIA

Poniższe sugerowane działania powinny być podejmowane w pełnym poszanowaniu unijnego RODO i przepisów krajowych.

- ▶ Gromadzenie danych o różnorodności i przyjmowanie celów przewodnich dotyczących różnorodności, które mają sens i są przydatne dla każdej organizacji (biorąc pod uwagę jej lokalizację, środowisko krajowe i lokalne, odbiorców itp.).
- ▶ Jeśli takowe istnieją, dane dotyczące różnorodności pochodzące z krajowych spisów powszechnych mogą być wykorzystywane jako punkt odniesienia i użyteczne wskazówki. Można również uwzględniać dane dotyczące różnorodności dla konkretnego miasta lub regionu, szczególnie w branży audio-wizualnej, która zazwyczaj koncentruje się w obszarach miejskich.
- ▶ Oprócz danych liczbowych dotyczących tego, ile osób z różnych grup jest reprezentowanych wśród pracowników lub pojawia się na ekranie, gromadzenie dodatkowych danych pomoże lepiej zrozumieć sytuację i działania, które należy podjąć (stanowiska zajmowane przez osoby w organizacji, staż pracy, wynagrodzenia, rodzaje programów, budżety, poruszane tematy, przedziały czasowe itp.)
- ▶ Narzędzia do gromadzenia danych AI powinny być połączone z analizą i kontrolą ludzką (ex ante i ex post) w celu oceny danych, monitorowania postępów i wdrażania najbardziej odpowiednich planów działania.



SEKTOROWY KOMITET DIALOGU SPOŁECZNEGO W SEKTORZE AUDIOWIZUALNYM UE

**Ramy działań
na rzecz różnorodności i włączenia
w sektorze audiowizualnym**