



Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual

Marco General de Acciones sobre la Igualdad de Género

Contenido

	Page
Introducción	2
Representación de Género	9
Tratar los Roles de Género en el Trabajo	13
Igualdad salarial	15
Igualdad en el proceso de toma de decisiones	18
Conciliación de la vida laboral y personal: Equilibrio Vida privada-trabajo	21

Nota: los capítulos del Marco de Acciones están interconectadas y son de igual importancia. El Marco de Acciones estuvo realizado por el Grupo de Trabajo Conjunto sobre la Igualdad de Género del EU Comité de Diálogo Social del Sector Audiovisual en 2010-2011. El Grupo estuvo presidido por Dearbhal Murphy, FIA y copresido por Emma Towell, BBC.

Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual

Marco General de Acciones sobre la Igualdad de Género

Introducción

Introducción

Los interlocutores sociales del Comité de Diálogo Social del Sector Audiovisual están determinados para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y tienen un papel que desempeñar en su promoción en el sector. El CDV AV ha adoptado el Marco de Acciones (MdA) presentado en este documento para reaccionar al trabajo de la Comisión Europea y al de los interlocutores sociales en el ámbito de la igualdad mujeres-hombres, para completarlo, apoyarlo y desarrollarlo en el sector del audiovisual.

Los interlocutores sociales reconocen que las causas de desigualdad entre ambos géneros en el lugar de trabajo son complejas. En efecto, ellas reflejan y forman integralmente parte de la división entre mujeres y hombres que existe en las familias y en la sociedad en general. No obstante, el sector del audiovisual es más que un simple lugar de trabajo en la medida en que su producción puede influir profundamente sobre la vida familiar y la cultura; por eso tiene una gran responsabilidad que los interlocutores sociales toman en serio. En efecto, el equilibrio entre los derechos a la igualdad, a la no discriminación y el derecho a la libertad de expresión tiene que ser mantenido para preservar la creatividad y la libertad de prensa.

El CDS AV ha identificado todas las prioridades que, según él, deberían permitir aumentar la igualdad entre las mujeres y los hombres preservando al mismo tiempo los derechos fundamentales. Estas prioridades son detalladas en el MdA donde los interlocutores sociales europeos presentan también sus consideraciones comunes y las medidas que aconsejan a sus afiliados. Estas medidas son detalladas en el capítulo "Acciones y seguimiento".

Antes de expresar las prioridades, las medidas a tomar y las modalidades de su seguimiento, es necesario poner el Marco de Acciones en su contexto; es decir, presentar las autoridades que están en el origen de estas medidas y el papel del CDS AV en el sector del audiovisual.

Autoridades

La Unión Europea da una importancia fundamental a los valores humanos y a la igualdad entre mujeres y hombres. La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, firmada en 2007, confiere a los ciudadanos europeos una serie de derechos que tienen que respetar las Instituciones, los órganos de la Unión Europea y los Estados miembros cuando apliquen el derecho europeo¹.

El Tratado de Lisboa (diciembre 2009) precisa en su artículo 2 que "la Unión se basa en los valores de respeto de la dignidad humana, de libertad, de democracia, de igualdad, del

¹ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 12 de diciembre 2007 (IP/07/1916): http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

Estado de derecho y del respeto de los derechos humanos incluso los derechos de las personas perteneciendo a minoridades. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre las mujeres y los hombres”. El artículo 3 indica que “la Unión lucha contra la exclusión social y las discriminaciones y fomenta la justicia y la protección sociales, la igualdad entre la mujeres y los hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.

La Comisión Europea ha definido sus prioridades en el tema de la igualdad entre mujeres y hombres en la Carta de las mujeres² presentada en marzo 2010 y en la Estrategia por la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)³ presentada en septiembre 2010.

En el pasado, la Comisión fue el origen de muchas iniciativas en el ámbito de la igualdad entre género⁴ y sigue con estas hoy en día. Muchas de ellas son detalladas en la página web Europa dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres⁵ de la Comisión Europea.

La directiva de los Servicios de Medios de comunicaciones audiovisuales prohíbe la discriminación basada en el género, la edad, el origen racial o étnico, la nacionalidad, la religión, las convicciones o la discapacidad.

El Marco de Acciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres propuesto por los interlocutores sociales europeos el 1 de marzo de 2005 define claramente las cuestiones relativas a este tema. Las prioridades identificadas en este documento son las mismas que el CDS AV adoptó más una temática específica al sector, la de la representación de género en la pantalla.

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:ES:PDF>

³ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=es>

⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm

⁵ Directive 2010/13/UE:http://ec.europa.eu/avpolicy/reg/tvwf/index_es.htm

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), con su Convención 183 del 15/06/2000⁶ sobre la protección de la maternidad, apoya y fomenta la igualdad entre mujeres y hombres trabajando y la protección de la salud y de la seguridad de la madre y del niño.

El sector audiovisual en la Unión Europea

El sector del audiovisual es no sólo un recurso práctico sino una de las fuentes de comunicación y entretenimiento más importantes en la Unión Europea. En efecto, propone a los ciudadanos europeos películas y emisiones de radio y de televisión variados así que desempeña un papel particularmente importante en los ámbitos de la protección y de la promoción de las libertades fundamentales y de la democracia en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

El sector del audiovisual comprende tanto los organismos del sector público como las empresas comerciales. Como lo señala la directiva de los Servicios de medios de comunicación audiovisual, el contexto audiovisual europeo se caracteriza por el concepto del “sistema doble”. La coexistencia entre los organismos públicos y privados genera una diversidad de programas y contribuye al pluralismo de los medios de comunicación, a la diversidad cultural y lingüística, a la concurrencia editorial (en términos de diversidad del contenido), a la libertad de expresión y a la defensa del derecho del público a la información.

Se evalúa que más de 1,2 millones de personas trabajan en el sector audiovisual europeo, entre los cuales un poco menos de la mitad (46%) son mujeres, 82% benefician del estatuto de empleado y 75% trabajan a tiempo completo. En 2000, este sector tenía 13.600 empresas de radio y televisión, 3657 empresas de producción musical y 40.100 entidades del subsector de la producción de películas y videos, a pesar de una cierta dominación ejercida por los conglomerados⁷.

Se trata por lo tanto de un sector importante para Europa en términos de empleo pero también en los planos político y social.

Hay también muchos trabajadores independientes realizando tareas muy variadas que puedan resultar a veces secundarias pero que en ciertos casos pueden desembocar en una relación de trabajo de largo tiempo, una realidad que el Marco de Acciones quiere tener en cuenta.

Declaración del CDS AV en materia de igualdad de oportunidades

Con ocasión de su quinto aniversario, el CDS AV confirmó su posición en materia de igualdad de oportunidades.

Los interlocutores implicados en el Comité estiman que las personas que trabajan en el sector del audiovisual europeo tienen derecho a:

- Un tratamiento justo e igual en materia de compromiso, de selección y de promoción, y también en la realización de su trabajo diario;
- La igualdad de oportunidades en todos los sectores profesionales y a cada nivel de la empresa;

⁶ ILO 183 Convención sobre la Protección de la Maternidad, 2000 :<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

⁷ Fuente: Diálogo Social Sectorial Europeo, recientes Evoluciones (CE 2010):
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=fr&pubId=570&type=2&furtherPubs=yes>

- La igualdad de oportunidades en materia de formación, de aprendizaje a lo largo la vida y de evolución de la carrera profesional;
- Un salario igual por un trabajo igual o un trabajo de valor igual;
- Un ambiente de trabajo donde se respecta los derechos de todos, donde cada uno trata sus compañeros de trabajo con respeto, un ambiente sin cualquier tipo de intimidación o acoso;
- Un ambiente de trabajo seguro y sano;
- Normas de trabajo facilitando la conciliación de la vida profesional y familiar.

Esta declaración se aplica a todos los trabajadores del sector del audiovisual, sin que se tenga en cuenta:

- Su género, su orientación sexual o su estado civil;
- Su origen étnico o nacionalidad;
- Sus creencias religiosas;
- Su discapacidad;
- Su edad;
- Su pertenencia o no pertenencia a un sindicato.

A raíz de esta declaración, el CDS AV ha tomado la decisión de formar un grupo de trabajo sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

Mandato del Grupo de trabajo sobre la igualdad entre mujeres y hombres

Durante la sesión plenaria del 4 de diciembre 2009, el CDS AV formó un Grupo de trabajo sobre la igualdad entre mujeres y hombres y le encargó de elaborar algunas medidas comunas en este ámbito y de aumentar la igualdad entre mujeres y hombres dentro del sector audiovisual europeo.

Este Grupo de trabajo estuvo encargado de la elaboración de un Marco de Acciones sobre el tema de la igualdad entre mujeres y hombres en el sector europeo del audiovisual con el objetivo que el Comité lo adopte.

Este Marco de Acciones debía centrarse en las prioridades definidas en los ámbitos clave siguientes: la representación de géneros en la pantalla, la igualdad salarial, la igualdad en la toma de decisiones, los papeles des los hombres y de las mujeres en el lugar de trabajo, la conciliación de la vida profesional y familiar; cuantos temas que habían sido identificados antes en la declaración del CDS AV sobre la igualdad de oportunidades.

Prioridades de acción

Las prioridades del mandato antes citado están interconectadas y son de igual importancia.

Aunque cada prioridad sea abordada en las páginas siguientes, es preferible tratarlas de manera general y “integrada”.

Por otra parte, el CDS AV es conciente de que un cierto número de aspectos de la temática de la igualdad entre mujeres y hombres tienen una importancia transversal en todos los ámbitos clave abordados por el MA y que es necesario expresarlos claramente cuando los interlocutores sociales definan su enfoque.

La igualdad de oportunidades, una ventaja para el empleador

Además de ser un derecho fundamental, la igualdad es claramente una ventaja para la empresa. Esta ventaja se observa de manera simple: para prosperar en un entorno competitivo, todas las empresas tienen que ser capaces de atraer y retener las personas más talentosas.

Los empleadores que aplican una política de igualdad de oportunidades (con todo lo que significa en términos de salario, de evolución de carrera, de equilibrio vida profesional y vida familiar, etc.) serán considerados como “empleadores de elección” y lo conseguirán a este respecto. Algunas empresas estiman justo de tener un presupuesto para la política de igualdad de oportunidades a fin de alcanzar este objetivo.

La igualdad induce también una multiplicación de las oportunidades de empleo para todas las personas que tienen el talento necesario para trabajar en el sector audiovisual, y eso aumenta por lo tanto la capacidad del sector de realizar un contenido de calidad y diversificado.

Intimidación y acoso

La Recomendación de la Comisión sobre la Protección de la Dignidad de las Mujeres y de los Hombres en el Lugar de Trabajo⁸ incita los Estados miembros a tomar medidas preventivas tratando de luchar contra la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo.

El CDS AV admite que la prevención de la intimidación y del acoso en el lugar de trabajo es combinado a la promoción de la igualdad de género y la creación de un ambiente de trabajo donde cada uno tiene su lugar y donde los hombres como las mujeres puedan desarrollarse plenamente. La intimidación y el acoso no se justifican para nada en el lugar de trabajo, frenan la creatividad, los resultados y la motivación de los empleados y pueden tener efectos negativos sobre su evolución de carrera y de su desarrollo personal.

⁸ 92/131/EEC of 27 de noviembre 1991.

El CDS AV estima por lo tanto que es esencial de luchar para evolucionar hacia la igualdad entre las mujeres y los hombres. Una cultura de empresa donde el empleado no tiene su lugar puede constituir un freno a la igualdad en la toma de decisiones y al equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar; pero puede también tener una consecuencia negativa sobre la diferencia de remuneración entre géneros y la lucha contra los estereotipos, la representación y la inclusión de las mujeres en la pantalla (y en las ondas). En tal contexto, las empresas pueden, en paralelo a sus esfuerzos para mejorar la igualdad entre las mujeres y los hombres, tomar medidas para luchar contra la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo: pueden desarrollar una política oficial sobre el tema de la lucha contra estos comportamientos, pueden prever algunas cláusulas sobre la dignidad en los convenios colectivos y tomar medidas detalladas en los próximos capítulos del Marco de Acciones.

Igualdad de oportunidades para todos

El presente MdA se refiere específicamente a la igualdad entre las mujeres y los hombres. Como indicado en la declaración del CDS AV, la igualdad de oportunidades tiene que ser un derecho para todos los seres humanos, sean cual sean sus características personales.

Varias correlaciones entre el género y las otras características personales protegidas han sido identificadas y tomadas en cuenta durante la preparación de este MdA. Por ejemplo, el estudio “Edad, género y empleo de los artistas intérpretes en Europa” realizada en 2008 por FIA con el apoyo financiero de la UE, demostró que el género, la edad de los artistas intérpretes tenían una incidencia sobre varios aspectos de sus condiciones de trabajo.

Estimamos que las acciones sugeridas en el presente MdA para la promoción de la igualdad de género (sin distinción de cualquier otra característica) pueden influir de manera transversal positiva sobre la diversidad del sector audiovisual en general. Para el bien de todos, recomendamos por lo tanto la adopción de un enfoque similar a lo que es detallado en el MdA para todas las otras características protegidas.

Acción y seguimiento

Un Marco de Acciones es uno de los resultados formales del trabajo de los comités del dialogo social. Considerado como un “texto orientado hacia un proceso”, este Marco de Acciones tiene que ser acompañado de medidas de seguimiento, lo que significa que los progresos de su aplicación tienen que ser evaluados con regularidad.

Por lo tanto:

Los interlocutores sociales tienen que promover el Marco de Acciones del CDS AV sobre la igualdad entre mujeres y hombres en sus organizaciones miembros.

Un año después de la adopción del MdA, el Grupo de trabajo sobre la igualdad entre mujeres y hombres se reunirá para evaluar la situación y los progresos que han sido cumplidos en este ámbito a lo largo del año.

Después, el Grupo de trabajo transmitirá su informe al CDS AV y su evaluación podrá desembocar en una decisión:

- Reevaluar la situación después de un período dado y/o
- Revisar las prioridades del Marco de Acciones, y/o

- Evaluar si es necesario de tomar medidas adicionales en uno o varios ámbitos de acción prioritarios.

Dos años después de la adopción del MdA, el Grupo de trabajo sobre la igualdad entre mujeres y hombres del CDS AV se reunirá para examinar la posibilidad de encargar una evaluación de la aplicación del MdA en ciertos países.

Representación de Género

Introducción

Cuando se contempla de qué manera el sector audiovisual puede desarrollar y apoyar la equidad de género de manera concreta, un tema a tratarse es la representación de género en los contenidos de formato audiovisual. Aunque las condiciones laborales y otros aspectos concernientes a la armonización entre la vida laboral y privada son naturalmente de una importancia vital en materia de igualdad de oportunidades, el sector audiovisual también debe ser instrumental a la hora de mejorar la percepción de la igualdad de género y la diversidad de parte de los ciudadanos europeos.

En esta sección los socios se centrarán en dos tipos de libertades pilares en la UE:

- El derecho a la dignidad y el derecho a no ser discriminado;
- El derecho a la libertad de expresión.

En el sector audiovisual somos profundamente conscientes de estos dos principios fundamentales – influencia nuestro trabajo y la forma en la que abordamos el tema de la igualdad de género. Encontrar el equilibrio correcto es un desafío enorme, pero es una tarea que hay que emprender.

Esta claro que el tema de la representación de género no es algo que se aplica exclusivamente a las mujeres. Es un concepto que en realidad depende de la interpretación de las relaciones entre las mujeres y los hombres. Esta interpretación no es fija, sino cambiante. A través de la sociedad se puede encontrar pruebas sobre los cambios de opinión o interpretaciones de género en política, educación, cuidado sanitario, negocios, medios, y demás. La aceptación de la idea de que en nuestra sociedad debe haber igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres es un principio clave de la UE y tiene que conducir al desarrollo de un cuerpo importante de legislación europea en esta área que cubra los aspectos de empleo y formación, seguridad social y pensiones, acceso a los bienes y servicios, vida profesional y privada e implementación de la legislación europea.

En su política en el área, la Comisión Europa también se ha ocupado del tema del estereotipo y la representación de género en los medios. La hoja de ruta de la Comisión Europa para la Igualdad entre hombres y mujeres 2006-2010 (COM(2006)0092) y la evaluación de impacto pertinente (SEC(2006)0275) ampara la eliminación de los estereotipos de género en los medios y propone como acciones clave “apoyar las campañas de sensibilización y el intercambio de buenas prácticas en las escuelas y empresas para que no haya estereotipo de los roles de género y se desarrolle el diálogo con los medios a fin de alentar una representación no estereotipada de las mujeres y los hombres”.

La adopción de la Directiva relativa al ejercicio de las actividades del Medio Audiovisual⁹, aprobada por la UE en 2007 ha significado un importante paso adelante. La directiva no

⁹ Directiva 2007/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2007, por la que se modifica la Directiva 89/552/CEE del Consejo sobre la coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de actividades de radiodifusión televisiva Texto pertinente a efectos del EEE <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:332:0027:01:ES:HTML>

menciona de manera explícita los estereotipos de género, pero obliga a los estados miembro a garantizar que los servicios del medio audiovisual brindados por la comunidad de medios transmitidos bajo su jurisdicción no contengan ninguna incitación al odio por razones de sexo (ni grupo étnico, religión o nacionalidad). La directiva además estipula que las comunicaciones comerciales audiovisuales no deben incluir ni promover ninguna discriminación por razones de sexo (origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual).

En el plano internacional, el desafío para superar los estereotipos de género fueron tratados en la Declaración adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujeres de las Naciones Unidas realizada en Beijing en 1995, donde se hizo un llamamiento a los dueños de los medios de comunicación y a los profesionales en los medios para que desarrollen y adopten directrices y normas para promover una representación justa y apropiada de la mujer en los medios.

En el año 2010 vimos la adopción del informe 'Combatir los estereotipos sexistas en los medios' por parte de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (26 de Mayo de 2010) como también de la Opinión del Consejo Asesor sobre la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, sobre 'Romper el estereotipo de género en los medios' (25 de noviembre 2010).

El empleo de estereotipos de género influencia la percepción que el público tiene y la imagen que se forma sobre los roles de género. Por ejemplo, la ausencia de un equilibrio de género y la presencia de la discriminación etaria limita y reduce el rol y la experiencia de ambos géneros y puede ser una barrea real para lograr igualdad de oportunidades.

La versión de la realidad creada por el sector audiovisual cobra vida durante un proceso de producción que involucra muchas opciones – la de los temas, los invitados, el guión, los argumentos, el rodaje, la luz, el sonido, los ángulos de la cámara y los movimientos, la edición, la música, los comentarios, entre otros. Las decisiones en estos y otros temas influyen la imagen de la realidad que luego llega a la audiencia. De esta manera, las radiodifusoras, los productores, los realizadores, los directores de casting y todos aquellos que participan en la cadena de producción contribuyen a la forma en la que el mundo es visto por la audiencia.

En su consideración sobre la representación de género, los interlocutores sociales creen que se puede hacer una útil y válida distinción entre las noticias, los temas de interés general y la programación factual por un lado y los que son de contenido creativo por otro. En lo que respecta al contenido creativo, hay una necesidad particular de equilibrar los argumentos a favor de la igualdad de género en la representación con el principio fundamental de la libertad de expresión creativa.

La participación de la mujer en los medios y en la televisión ha sido tema de debate a lo largo de toda Europa durante al menos 25 años. En sus inicios, el centro de interés estaba puesto en la igualdad de oportunidades, pero más recientemente la discusión se desplazó también hacia la consideración de los estereotipos, cómo evitarlos y cómo reflejar la diversidad. Hoy en día se percibe que, a pesar de los progresos hechos, los medios radiodifusores no siempre brindan una representación justa y equilibrada del hombre y la mujer. También hay una creciente percepción de que, a la luz de una población y audiencia más longevas y, debido a la aparición de nuevos y más individualizados medios de acceso

al contenido audiovisual, hay una nueva oportunidad comercial para la diversidad¹⁰ y la igualdad de género.

El contenido producido por el sector audiovisual debería servir tanto para reflejar la sociedad como para fomentar y apoyar principios fundamentales. Los interlocutores sociales europeos apoyan una representación de género justa y equilibrada a la vez que defienden el principio fundamental de la libertad de expresión para los contenidos creativos del cine y los prestadores de servicios de radiodifusión. Muchos de los interlocutores europeos representados en el Comité del Diálogo Social para el Sector Audiovisual han llevado adelante iniciativas útiles en esta materia en sus áreas específicas. El Marco Europeo de Acción sobre igualdad de género en el sector audiovisual ofrece una valiosa oportunidad para compartir e intercambiar esta experiencia.

Los principios, las políticas y los marcos legislativos citados arriba informan las acciones propuestas para los interlocutores que se expresan a continuación. Se parte de reconocer que las acciones propuestas tratan principalmente contenidos no creativos pero pueden ser relevantes para el sector audiovisual de conjunto, como fuera señalado en el estudio de Euro-FIA de 2008 “Género, Edad y Empleo de los Artistas-Intérpretes” financiado por la Comisión Europea. En el sector de Radio y televisión, son las radiodifusoras quienes hacen y comisionan los programas, y por lo tanto tienen una responsabilidad especial al respecto.

Acciones propuestas

Los interlocutores sociales europeos les recomiendan a sus afiliados que protejan la representación de género en las realizaciones de contenido audiovisual.

1. Brindar sensibilización, capacitación e información

Es clave resaltar la importancia de la representación de género, a su vez el aumento de la sensibilización es importante para garantizar una participación apropiada en el tema.

- La capacitación de los managers y ejecutivos de producción y de los empleados (tanto hombres como mujeres) y futuros profesionales es una importante vía para aumentar la sensibilidad y fomentar el compromiso. Dicha capacitación deber ser desarrollada y administrada de manera conjunta por los interlocutores sociales.
- Una revisión de las políticas de género existentes adoptadas en el sector; por ejemplo, códigos de conducta, directrices editoriales y acuerdos colectivos.
- Desarrollo de instrumentos de trabajo comunes (por ej. Listas para cotejar temas de género).

2. Popularizar un enfoque que sea sensible a las cuestiones de género y la representación de género

La popularización implica asegurar que las perspectivas de género y el cumplimiento de la meta de hacer una representación de género justa y balanceada se mantenga a lo largo de todas las actividades – desarrollo de políticas, investigación, asignación de recursos y planificación, implementación y seguimiento de programas y proyectos. La popularización no es un fin en sí mismo sino un abordaje y un medio para lograr el objetivo de la igualdad

¹⁰ Media 4Diversity Study from the European Commission, 2009.
http://www.media4diversity.eu/files/Media4Diversity_Publication_Web.pdf

de género. Reconoce los dos derechos fundamentales que nos conciernen – el derecho a la dignidad y a la libertad de expresión.

Algunas áreas de acción incluyen:

- El desarrollo una fuerte política editorial, lo que quizás sea una vía para abordar en el contexto de los radiodifusores. La política editorial tiene un efecto directo sobre el proceso en el cual se comisiona, por ejemplo, durante la presentación de un nuevo proyecto, o al comisionar una producción televisiva.
- La revisión de los programas es otra herramienta útil en el contexto de la radiodifusión. Por ejemplo, cuando se eligen programas específicos que luego serán discutidos por altos ejecutivos, controladores de canales, y quienes comisionan los programas y productores ejecutivos, el tema del género y la diversidad debe ser un punto prioritario.
- La popularización del tema de una representación de género justa y equilibrada implica, por lo general, garantizar que la consideración de este tema sea incorporado automática e inherentemente y de manera apropiada en todos los aspectos del proceso de producción – temas, invitados, argumento, rodaje, luz, sonido, ángulos de la cámara y movimientos, edición y comentarios.

3. Acción positiva

Esto implica establecer planes de acción positiva, tanto cuantitativos como cualitativos para lograr cambios concretos en material de representación de género.

- Planes de Igualdad de Género: en algunos países europeos los empleadores tienen la obligación legal de elaborar planes de acción trianuales en esta área y aplicarlos. En otros países, dichas acciones son de carácter voluntario. Para los empleadores que trabajan en radiodifusión, es importante asegurar que dichos planes tengan en cuenta el tema de la representación de género y establezcan las formas de medición a adoptar.
- La adopción y aplicación formal de cartas y códigos relevantes sobre la igualdad de género.
- El desarrollo de indicadores que sean sensibles a la perspectiva de género en el sistema de medios, como ya se aplica en otros sectores, para evaluar el lugar y rol de la mujer y el hombre, desarrollar una visión de género en el sector y mejorar los requisitos de capacidad para lograr los objetivos estipulados en la plataforma de acción de Beijing. Estos indicadores contribuirán a que los servicios de radiodifusión deban rendir cuentas de sus políticas de género.

4. Seguimiento

Sin instancias de supervisión y seguimiento, los compromisos para asegurar una representación de género justa y equilibrada puede resultar infructuosos, por no decir un sei sin sentido. Se recomienda que los agentes radiodifusores garanticen los medios para supervisar la representación de género de sus producciones.

Tratar los Roles de Género en el Trabajo

Introducción

Los roles de género tradicionales siguen teniendo una fuerte influencia en la división del trabajo entre hombres y mujeres en el hogar, en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Aunque el rol de los interlocutores sociales no es el de interferir con la vida privada, ellos tienen un papel que jugar a la hora de abordar la cuestión del rol de género en el empleo y los lugares de trabajo. Además, como vemos en la sección 'representación de género', el sector del audiovisual tiene una influencia real en la vida de las personas en la Comunidad.

A pesar de que las tasas de empleo femenino han aumentado de manera significativa en los últimos treinta años, las mismas no se han dado de manera uniforme en todos los sectores y ocupaciones. Sigue existiendo segregación ocupacional; las mujeres siguen teniendo mayor representatividad en los roles tradicionalmente ocupados por trabajadoras y menor representatividad en los roles tradicionalmente ocupados por los hombres, lo que a su vez afecta la igualdad salarial. Además sigue existiendo segregación ocupacional en los roles de responsabilidad decisoria en las distintas profesiones y ocupaciones. Hemos resaltado estos aspectos en las secciones sobre 'Igualdad en la toma de decisiones' e 'Igualdad salarial'. En la sección 'Representación de género' planteamos la importancia del sector audiovisual en la tarea de representar a la mujer de una manera justa en el trabajo y la sociedad

Romper las barreras culturales a fin de asegurar que las mujeres y los hombres sigan una gama más diversa de carreras y alentar su participación en el mercado laboral es una tarea compleja dado los numerosos factores socioeconómicos a ser tomados en consideración. Sin embargo, es crucial asegurarse que esto se cumpla a fin de lograr igualdad de género ocupacional en el sector audiovisual. Muchas organizaciones en el sector audiovisual reflexionan sobre la influencia que las actitudes culturales y los roles de género tienen en el lugar de trabajo; otras cotejan sus prácticas y políticas internas para asegurar que puedan atraer y retener en su empleo a los hombres y mujeres de mayor talento.

Se trata también de una buena oportunidad para llevar adelante acciones. En el futuro los países de la comunidad necesitarán personas capacitadas y por lo tanto será crucial atraer mujeres, en particular, en una diversa y amplia gama de ocupaciones en todos los niveles, incluyendo los roles que eran tradicionalmente ocupados por hombres.

Acciones propuestas

Los interlocutores sociales del Comité del Diálogo Social del Sector Audiovisual recomendaron a sus afiliados en el sector audiovisual que contribuyan al compromiso general de reducir de manera gradual hasta su eliminación la segregación ocupacional de hombres y mujeres. Esto puede ser hecho de distintas formas dependiendo del tamaño de la organización y el contexto ambiental en el cual operan. Nótese que las siguientes sugerencias pueden ser aplicadas también cuando la representación masculina es inferior.

- Vigilar el proceso de reclutamiento, promoción y selección para asegurar su neutralidad en materia de género y por lo tanto consideran a todos los potenciales postulantes.
- Supervisar la forma en la cual los puestos de trabajo y las descripciones de los empleos son formulados para garantizar una presentación neutral en materia de género.
- Garantizar que los programas de formación y desarrollo sean neutrales desde la perspectiva de género y estén disponibles para todos los empleados y empleadas.
- Trabajar en programas de cooperación con el público y/o autoridades educativas a fin de sensibilizar sobre las necesidades del Mercado laboral.
- Brindar información no estereotipada de las profesiones y participando en las exposiciones laborales.
- Desarrollar esquemas para graduados en cooperación con las universidades para aumentar la presencia de mujeres graduadas en las ocupaciones que siguen teniendo una reducida representación femenina entre sus empleados.
- Hacer un esfuerzo positivo para atraer a la mujeres en aquellos roles y profesiones técnicas con poca presencia femenina – esta medida puede ayudar a tratar el problema de falta de personas capacitadas. Algunos ejemplos de herramientas prácticas incluyen:
 - Alentar a las mujeres para que se postulen y emprendan pasantías y formación en profesiones técnicas y científicas
 - Enviar a las mujeres que se desempeñan en profesiones técnicas como ‘embajadoras’ a los colegios y escuelas para informar y sensibilizar a las jóvenes sobre las oportunidades en las profesiones técnicas.
 - Empezar actividades intentando atraer a mujeres profesionales en los roles técnicos durante el proceso de reclutamiento
 - Allí donde sea posible publicar avisos de puestos de trabajo de manera amplia y clara con el fin de llegar a potenciales postulantes mujeres.
- Revisar las medidas en curso a fin de asegurar una mayor armonía entre la vida laboral y la privada.
- Capacitar a la gerencia sobre los beneficios de la diversidad en puestos gerenciales para que tengan que dar cuenta de la implementación y aplicación de políticas de diversidad en la organización. Fomentar el desarrollo de la competencia para adultos permitiendo que hombres y mujeres se desarrollen profesionalmente a lo largo de su vida y plantear los déficits creados por la estructura educativa en el pasado. Algunos ejemplos de herramientas prácticas para hacerlo incluyen:
 - asegurar transparencia y transferencia de las capacidades y calificaciones;
 - promover la participación y capacitación post-secundaria y el aprendizaje continuo;

Igualdad salarial

Introducción

El Artículo 141 del Tratado de la UE establece el principio de igualdad salarial por el mismo trabajo o de igual valor para las y los trabajadores. Este principio fue introducido en el Tratado Europeo en sus inicios. Hoy en día, la base de datos EUROSTAT muestra que sigue habiendo una importante disparidad salarial entre hombres y mujeres a lo largo de la comunidad. La Comisión Europea señala que una de las principales causas es la forma en la que las capacidades femeninas se comparan con las masculinas. La comisión también indica que los trabajos que requieren destrezas, calificaciones o experiencia similares tienden a percibir una remuneración menor y son subvaluados cuando hay mayor presencia femenina. Por último, la Comisión resalta que la evaluación del rendimiento y por lo tanto el nivel de remuneración y la progresión profesional tienden a favorecer a los hombres.

El marco de acción sobre igualdad de género de la ETUC (Confederación Europea de Sindicatos, por sus siglas en inglés), Business Europa, CEEP (Centro Europeo de los Empleadores y Empresas que brindan servicios públicos) y la UEAPME (Asociación Europea de las pequeñas y medianas empresas) señala que los interlocutores sociales de todos los estados miembro tienen una clara obligación de garantizar que los sistemas de remuneración tienen implementar prácticas que no conduzcan a una discriminación salarial entre hombres y mujeres. Los interlocutores sociales europeos creen que el compromiso mancomunado de los interlocutores sociales en todos los niveles relevantes es clave para abordar la disparidad salarial entre hombres y mujeres.

En el sector audiovisual los interlocutores sociales han empezado a abordar el tema de la disparidad salarial entre hombres y mujeres de diversas maneras y en distintos niveles; incluyendo la negociación colectiva. En las encuestas organizadas por las organizaciones interlocutoras sociales de Europa en materia de igualdad entre los géneros, el tema de la igualdad salarial se ha mencionado repetidamente. Algunos de los temas que salieron a la superficie en las negociaciones colectivas y las encuestas son: información y sensibilización, estructuras laborales (por ej. Descripciones de los puestos de trabajo, clasificaciones), esquemas de remuneración y políticas de desarrollo profesional y capacitación.

El diálogo social europeo del sector audiovisual ha empezado a intercambiar información y experiencias entre los estados miembros y decidió incluir este importante tema dentro de su esfera a fin de elaborar un marco conjunto de acción sobre la igualdad.

El marco de acción europeo en el sector audiovisual es un instrumento para los interlocutores sociales europeos con el objetivo de trabajar mancomunadamente en miras

del fin común de asegurar una remuneración igual para los trabajadores y las trabajadoras en el sector y promueva políticas de igualdad salarial entre los estados comunitarios.

Definiciones

“salario” significa el salario común, básico o sueldo mínimo, o el salario y cualquier otra remuneración ya sea en efectivo o en especie, que el trabajador o trabajadora recibe directa o indirectamente, correspondiente a su empleo por parte de su empleador (Art. 157 TFUE).

“igual salario” significa que:

- por el mismo trabajo pagado a destajo, los honorarios deben ser calculados teniendo en cuenta las mismas bases o la misma unidad de medida.
- por el trabajo pagado por horas, los honorarios deben ser calculados con la misma lógica (es decir, antigüedad, calificaciones relevantes, rendimiento, experiencia, etc.).

Consideraciones Comunes

Los siguientes elementos son clave para abordar la disparidad salarial entre los hombres y las mujeres (no es exhaustiva):

- Aumentar la sensibilización entre las empresas y los trabajadores;
- Informar y evaluar regularmente sobre la disparidad salarial entre el hombre y la mujer en cada lugar de trabajo;
- Asegurar que los jerárquicos más altos estén comprometidos con el principio de la igualdad salarial;
- Revisar con la posibilidad de adaptar las políticas y procedimientos del sector de recursos humanos;
- Firmar acuerdos colectivos en el ámbito sectorial o empresarial y/o marcos de acuerdos;
- Capacitar a los representantes de los interlocutores sociales
- Garantizar que los empleadores reconozcan que aquellos que son conocidos por cumplir el principio de igualdad salarial se vuelven empleadores preferidos en los lugares de trabajo.

Recomendaciones Conjuntas

El Comité del Diálogo Social de la UE recomienda que los interlocutores sociales en el sector lleven adelante acciones a fin de:

1. Aumentar la sensibilización entre las empresas y los trabajadores en el tema de la disparidad salarial por razones de género:

- Elaborar y distribuir material informativo sobre igualdad salarial y las provisiones legislativas y políticas sobre igualdad
 - Organizar seminarios para el departamento de RRHH y otras áreas en distintos niveles
 - Intercambiar información y evaluar regularmente la disparidad salarial entre hombres y mujeres en cada lugar de trabajo
 - Comprender más profundamente los factores que yacen detrás de la disparidad salarial en el sector audiovisual
2. Revisión y posible adaptación de las políticas y procedimientos en el área de recursos humanos:
- Elaborar e implementar planes de acción sobre la igualdad salarial que incluyan aspectos tales como:
 - sistemas de remuneración neutrales
 - aspectos específicos de evolución salarial (por ej. Adaptación salarial al reincorporarse luego de una baja por maternidad)
 - adaptación de los sistemas de clasificación de los puestos de trabajos
 - medidas para eliminar la segregación
 - sistemas de evaluación no discriminatorios
3. Dentro de los existentes acuerdos colectivos nacionales, sectoriales o por empresa o acuerdos marco:
- Negociar y revisar los capítulos específicos sobre igualdad en general e igualdad salarial en particular en los acuerdos colectivos o en acuerdos marco.
 - Garantizar que las mujeres participen en estos procesos
 - Garantizar que los negociadores estén capacitados en el área de la igualdad salarial
 - Incluir el tema de la disparidad salarial entre hombres y mujeres en todos los aspectos de las discusiones colectivas
4. Con respecto a la capacitación de los representantes de los interlocutores sociales:
- Desarrollar instrumentos de trabajo para dar información de fondo a los negociadores en los procesos de acuerdo colectivo.
 - Brindar cursos de capacitación sobre la legislación y políticas en el tema de igualdad para los departamentos de RRHH y los negociadores.
-

Igualdad en el proceso de toma de decisiones

Introducción

Nunca antes hubo tantas mujeres trabajando en el sector audiovisual como en la actualidad. Sin embargo, el porcentaje de mujeres en puestos con responsabilidad decisoria sigue siendo reducido.

El Comité para el Diálogo Social en el Sector Audiovisual reconoce que la igualdad de género en el proceso de toma de decisiones es un ingrediente clave para poder conquistar la igualdad salarial, abordar la representación y el estereotipo de género, facilitar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y establecer una armonización entre la vida laboral y la privada. También facilita decisiones relevantes de calidad.

La igualdad en la toma de decisiones va más allá de la igualdad de género a nivel de las Consejos Directivos o de los cargos gerenciales de responsabilidad y toca todos los roles que tienen responsabilidad decisoria clave.

Bases legislativas para la igualdad en el proceso de toma de decisiones

En 1995, la Plataforma de Acción de Beijing denunció que no se había logrado una participación plena de la mujer en los puestos con responsabilidad decisoria. Afirmó más precisamente que “hasta que la mujer no participe tanto en las áreas técnicas como en las concernientes al proceso de toma de decisiones en el sector de las comunicaciones y en la comunidad de los medios de comunicación, incluso en las artes, ellas seguirán estando mal representadas y seguirá habiendo una carencia en cuanto a la sensibilización sobre la realidad de la vida de la mujer.

El artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) establece que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en cuanto a las oportunidades de empleo incluyendo la aplicación de los mismos criterios de selección en materia de empleo.

La promoción de una participación igualitaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones es también una prioridad clave de la Estrategia de la Comisión Europea (CE) para lograr la igualdad entre las mujeres y los hombres (2010-2015)¹¹.

Preguntas Importantes para los Empleadores

Las organizaciones del sector audiovisual que le dan importancia al tema de la igualdad de género en el proceso de toma de decisiones deberían reflexionar sobre las siguientes preguntas centrales que los ayudará a considerar si la organización facilita la igualdad en la toma de decisiones o no:

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=890>

1. ¿Qué representación de mujeres y hombres hay en el Consejo Directivo, en los puestos jerárquicos y otros puestos con capacidad decisoria clave?
2. ¿Estos modelos de representación se ocupan en puestos que son por estereotipo femeninos o masculinos?
3. ¿Las mujeres y los hombres tienen la misma posibilidad de acceder a puestos iguales o similares?
4. ¿Las mujeres y los hombres tienen un acceso igualitario a la promoción de oportunidades?
5. ¿La organización ha desarrollado políticas de igualdad de oportunidades?
6. ¿Se les facilita a las mujeres y a los hombres el mismo acceso a las oportunidades de desarrollo y formación en todos los roles de manera tal que se les brinde apoyo que asegure su promoción?
7. ¿La organización ofrece esquemas de horario de trabajo flexible para los hombres y las mujeres?
8. ¿La organización ofrece facilidades o apoyo para los padres que tienen responsabilidades de cuidado de un familiar?
9. ¿La organización ha implementado medidas para sustentar la igualdad salarial?

Ideas para la Acción

Se ha sugerido que las organizaciones en el sector audiovisual deberían desempeñar la siguiente actividad a fin de mejorar la igualdad de género en los procesos de toma de decisiones dentro de su propia organización:

Acción General

- Implementar un monitoreo del empleo por género que permita un análisis que permita comparar el escalafón o el nivel de los puestos de trabajo y por responsabilidad en la toma de decisiones. Un ejercicio de mapeo regular que sea compartido con los accionistas clave facilitaría la sensibilización en la temática.
- Reclutamiento según el mérito – adoptar estrategias de reclutamiento claras y transparentes que incluyan cláusulas antidiscriminatorias
- Implementar un monitoreo de empleo por género para los procesos de reclutamiento y promoción y sus resultados.
- Las oportunidades de empleo deben ser publicadas, siempre que sea posible, empleando criterios de selección neutrales en materia de género.
- Implementar un monitoreo de empleo por género para facilitar una revisión de cómo son aprovechadas las oportunidades de Aprendizaje y Desarrollo.

- Involucrar a los empresarios, ejecutivos y a los sindicatos de manera apropiada para abordar las desigualdades, ya sean reales o percibidas, en los roles con capacidad decisoria, empleando la información recabada.
- Analizar las estadísticas de participación en los programas de trabajo con horario flexible y ver su impacto sobre las mujeres y los hombres.
- Revisar si hay algún hábito organizativo que facilite u obstaculice las oportunidades de comunicación organizativa para hombres y mujeres.
- Evaluar que las políticas, los procesos y las provisiones sean inclusivos y transparentes.

Acciones Específicas

Capacitación – desarrollar programas de formación sobre sensibilización de género destinada a las personas encargadas de reclutar personal, a los responsables de tomar decisiones en los programas de promoción y superiores con personal a su cargo que autorizan oportunidades de desarrollo profesional para empleados.

Mentores – ofrecer oportunidades con mentores sobre la temática de género para el personal que no ocupa puestos ejecutivos a fin de fomentar su desarrollo y exposición a personal ejecutivo y trabajar en nivel ejecutivo.

Acción positiva – donde sea apropiado desarrollar iniciativas de acción positiva o actividades para mejorar el acceso de la mujer a oportunidades de liderazgo y apoyar su desarrollo mientras están en una posición de liderazgo.

Conciliación de la vida laboral y personal: Equilibrio Vida privada-Trabajo

Introducción

El Modelo Social Europeo tiene una visión a futuro de las relaciones de empleo a través de la cual busca lograr un equilibrio entre los intereses de las personas, los de los empleadores y los de la sociedad a fin de poder brindar rendimiento, compromiso y trato justo.

El objetivo es llegar a una situación en la que el trabajo sea satisfactorio para los empleados y los empleadores y beneficie a la sociedad de conjunto. Para los empleados, el objetivo incluye elección, flexibilidad y control sobre las horas laborales; autonomía y control sobre el ritmo del trabajo y el ambiente laboral; un equilibrio justo entre el descanso y el trabajo; una voz en las decisiones cruciales que afectan su futuro; y el equilibrio correcto entre el esfuerzo y la recompensa.

Desde la perspectiva de los empleadores, el trabajo debe ser productivo y eficiente; apuntar a hacer participar e involucrar a los trabajadores; y alentar su contribución para el suceso de la organización. Y desde la perspectiva social, el trabajo debe ser socialmente consciente y sostenible.

El equilibrio entre la vida laboral y privada es un elemento importante en el modelo social de la UE, la interconexión de la calidad de trabajo y un lugar de trabajo productivo. Este tópico ha sido importante en la agenda de la UE, en particular desde la publicación del documento de consulta de la CE que propuso la revisión de la provisión vigente e introdujo un nuevo acuerdo de baja por maternidad.¹² Además, la Directiva (2010/18/EU) de marzo de 2010 otorga mejoras en los permisos parentales según acordaran los interlocutores sociales¹³.

El equilibrio entre la vida laboral y la privada, no obstante, es más que la baja por maternidad, o el permiso por paternidad o parental y se extiende a una gama de responsabilidades de cuidado y de aspectos de la vida fuera del lugar de trabajo.

El mundo del trabajo está cambiando, tanto la estructura del mercado laboral como la forma de trabajo. Los empleados son el gran baluarte de la organización del siglo XXI. La naturaleza del trabajo mismo ha cambiado dramáticamente durante los últimos 20 años:

- La intensidad del trabajo ha aumentado: las horas laborales promedio son más cortas, pero el trabajo es llevado adelante más rápido. La intensificación afecta a

¹² COM(2008)635 :<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:EN:PDF>.

¹³ Council Directive 2010/18/EU of February 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34.

todos los países comunitarios, de todos los sectores industriales y de todas las categorías profesionales.

- Los cambios en tecnología (IT y telefonía) le ha dado mayor flexibilidad a los trabajadores y las prácticas laborales que les piden a los trabajadores, a su vez le da a los empleadores una potencial flexibilidad sobre cómo responden en el trabajo.

Las políticas y prácticas que velan por un equilibrio entre la vida laboral y personal, ayudan a satisfacer estos cambios. Son buenos para los empleadores y los empleados.

Los Beneficios de un Equilibrio entre la Vida Laboral y la Privada

Para el empleador que estimula iniciativas laborales tendientes a promover el equilibrio entre la familia laboral y la personal incluye:

- Aumento de la productividad
- Un mejor reclutamiento y una mayor retención de la fuerza laboral
- Reduce los niveles de ausentismo
- Reduce los gastos
- El empleado se siente más satisfecho
- Promociona la igualdad en el lugar de trabajo

Para los empleados también puede hacer beneficios reales:

- La oportunidad de retener continuidad de empleo durante los cambios en los distintos momentos de la vida
- Una reconciliación del tiempo disponible entre el trabajo y la vida familiar
- Una reducción en el nivel de estrés

La similitud de los beneficios tanto para el empleador como los empleados ilustra que el resultado puede ser una situación en la que las dos partes salen ganando.

Al revisar el progreso del Marco de Acción, los interlocutores sociales europeos han notado que las iniciativas destinadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la personal también sirven para abordar otros temas que son necesarios a fin de mejorar la igualdad de género:

- aumento del número de mujeres en puestos de responsabilidad y gerenciales
- sirve para combatir los estereotipos de género en los roles laborales
- alienta a los padres a tomar permiso por paternidad y parental.

Para que las políticas sean exitosas deben ser adaptadas a las necesidades de las y los individuos, teniendo en cuenta los cambios a lo largo de la vida laboral. También es importante reconocer las necesidades de los empleadores; por ejemplo, brindar un servicio de radiodifusión las 24 horas los 7 días de la semana, y el proceso de producción fílmico de ensayos, rodajes y grabaciones. Los mejores resultados se logran a través del diálogo entre los interlocutores sociales. De hecho, los interlocutores sociales europeos han percibido que las acciones bipartitas han sido cruciales para tratar este tema.

Las organizaciones del sector audiovisual a lo largo de la UE han encontrado numerosas vías para apoyar los esfuerzos de sus empleados con el fin de lograr un buen equilibrio entre la vida laboral y la personal a la vez que mantienen los resultados. Los instrumentos empleados varían mucho de organización en organización y entre un individuo y otro. Estas políticas necesitan ser revisadas y actualizadas de manera regular para poder responder eficientemente frente a las cambiantes necesidades

Cuando se consideran los acuerdos laborales que apoyan una conciliación entre la vida laboral y la familiar, es crucial que los mismos se implementen de manera voluntaria tanto para la mujer como para el hombre y que además sean diseñadas de manera tal que no debiliten su participación y puesto en el mercado laboral a largo plazo. Algunas de las prácticas que aspiran crear un mejor equilibrio entre la vida laboral y la familiar pueden tener efectos adversos, en particular para las mujeres. De hecho, los sondeos muestran que la práctica de horas flexibles es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres. En muchos casos, esto ha resultado, entre otras cosas, en el estancamiento profesional, diferencia salarial y reducción de las pensiones. Es vital que las personas que tienen un modelo de trabajo que sostiene un equilibrio entre la vida laboral y la familiar, también tengan un acceso igualitario a la promoción, la capacitación y educación para el desarrollo profesional.

Elementos clave para apoyar programas que concilian la vida laboral y la familiar

Los ejemplos de prácticas laborales que se están implementando en el sector audiovisual dentro de la UE y que apoyan el equilibrio entre la vida laboral y personal incluyen:

- Poner a disposición una mezcla de varios acuerdos laborales que permiten flexibilidad ya sea en el horario de trabajo o en la organización laboral, como ser:
 - trabajo a tiempo parcial,
 - trabajo compartido,
 - reducción de las horas,
 - compresión de la semana laboral,
 - trabajo durante el período escolar o lectivo,
 - horario de trabajo escalonado,
 - licencias o bajas
 - trabajo desde casa;
 - acuerdos de baja parental; y
 - pausas profesionales y sabáticos
 - facilidades para el cuidado de los niños

Es necesario garantizar que los empleados están en conocimiento de las nuevas formas de trabajo, entre las ideas prácticas se incluye:

- Organización de esquemas de sensibilización para promover la adopción de las opciones de horario de trabajo flexible,
- Campañas de información sobre las posibilidades disponibles tanto para las mujeres como para los hombres y alentar a los padres a que compartan los períodos de baja más equitativamente.

Recomendaciones:

Las directrices para una mejor práctica incluyen:

- Revisión de los requisitos de las empresas y los empleados en cuanto al cumplimiento de las necesidades del cliente, satisfacción de los y las empleados y garantizar el cumplimiento de la legislación relevante.
- Considerar posibles soluciones para aquellos empleados que están a cargo y cuidan familiares
- Investigar las experiencias y ejemplos de otras organizaciones.
- Medir los éxitos, incluyendo los índices de productividad, el movimiento de los empleados, los niveles de ausentismo y de enfermedad.
- Campañas de sensibilización para alentar a los hombres para que compartan períodos de baja igualitarios.
- Consultar con los representantes gerenciales y de los trabajadores sobre la implementación.
- Apoyar a la gerencia y a los directivos durante la implementación de los mismos.
- Supervisar el progreso y enmendarlo apropiadamente.

Personas en Condición de Autónomas

En su comunicación, 'Un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar', la Comisión Europea reconoció que armonizar la vida familiar y el trabajo es un reto no sólo para los hombres y las mujeres en condición de empleados por otras personas sino también para aquellos que trabajan en condición de autónomos ⁽¹⁾.

En el sector audiovisual son muchas las personas que trabajaban en condición de autónomos y empleados por cuenta propia a lo largo de una amplia gama de ocupaciones. La naturaleza de ello puede ser secundaria, pero en muchos casos puede que implique establecer una relación laboral a lo largo de un período de tiempo prologado. Por lo tanto, cuando sea posible, los principios y las prácticas estipulados arriba dese ser también considerados para aquellos individuos que trabajan en condición de autónomos y que dependen de la industria del audiovisual para su sustento.
