



## Comitato di Dialogo Sociale Settoriale dell'Unione Europea sugli Audiovisivi

### Quadro di Azioni sull'Uguaglianza di Genere

---

	<u>Indice</u>	Pagina
Introduzione		2
Rappresentazione di genere		7
Considerazione dei ruoli di genere in ambito lavorativo		11
Parità retributiva		13
Uguaglianza nel processo decisionale		16
Riconciliazione fra lavoro e vita privata: l'equilibrio Lavoro-Vita		19

---

Il Quadro di Azioni è stato prodotto dal Gruppo di Lavoro Congiunto sull'Uguaglianza di Genere del Comitato di Dialogo Sociale Settoriale dell'Unione Europea sugli Audiovisivi nel 2010-2011. Il gruppo era presieduto da Dearbhal Murphy, FIA, e da Emma Towell, BBC.

Il Quadro di Azioni sull'Uguaglianza di Genere è stato approvato e adottato dal Comitato di Dialogo Sociale Settoriale dell'Unione Europea sugli Audiovisivi in occasione della sua assemblea plenaria in data 27 ottobre 2011.

Nota: i capitoli del Quadro di Azioni sono intercollegati e di pari importanza.

# Comitato di Dialogo Sociale Settoriale dell'Unione Europea sugli Audiovisivi Quadro di Azioni sull'Uguaglianza di Genere

## Introduzione

---

### Introduzione

Le parti sociali del Comitato di Dialogo Sociale sugli Audiovisivi (Audiovisual Social Dialogue Committee - AV SDC) sono impegnate a tutela dell'uguaglianza di genere e intendono svolgere un ruolo nella sua promozione nell'ambito del settore. L'AV SDC ha adottato il Quadro di Azioni (Framework of Actions) delineato nel presente documento per rispondere, integrare e supportare il lavoro svolto dalla Commissione Europea e dalle parti sociali europee in tema di uguaglianza di genere ed estenderlo al settore audiovisivo.

Le parti sociali riconoscono che le cause delle disuguaglianze di genere sul posto di lavoro sono complesse. Esse rispecchiano e rientrano nelle divisioni di genere esistenti nell'ambito familiare e nella società nel suo complesso. Il settore audiovisivo, tuttavia, è più di un ambiente di lavoro; da esso scaturisce un prodotto in grado di influenzare e cambiare la vita e la cultura delle famiglie. Si tratta di una responsabilità enorme, che le parti sociali considerano molto seriamente, in quanto richiede il rispetto e il raggiungimento di un equilibrio fra i diritti all'uguaglianza e alla libertà dalla discriminazione e la libertà d'espressione, al fine di salvaguardare la libertà editoriale e la creazione di contenuti.

L'AV SDC ha identificato le priorità che ritiene possano migliorare l'uguaglianza di genere in equilibrio con i diritti fondamentali. Questi sono definiti nell'ambito del QdA. Nel presente QdA, le parti sociali europee hanno elaborato considerazioni e raccomandazioni d'azione congiunte per le affiliate, che saranno riesaminate come descritto nella sezione „Azioni e follow-up“ a seguire.

Prima di esaminare priorità, azioni e follow-up, è necessario collocare il QdA nel contesto dell'autorità per tali azioni, e con riferimento al ruolo dell'AV SDC nel settore audiovisivo.

### Autorità

L'Unione Europea è concorde sull'importanza fondamentale dei valori umani e dell'uguaglianza fra uomini e donne. La Carta Europea dei Diritti Fondamentali sottoscritta nel dicembre 2007 fornisce ai cittadini europei un catalogo di diritti legalmente vincolanti per le istituzioni e gli enti dell'Unione Europea e per gli Stati Membri nell'implementazione della legislazione dell'UE<sup>1</sup>.

Il Trattato di Lisbona (dicembre 2009) stabilisce nell'articolo 2 che "L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati Membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini." L'Articolo 3 specifica che "(l'Unione) combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore."

---

<sup>1</sup> Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, 12 dicembre 2007 (IP/07/1916):  
[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf).

Le priorità della Commissione Europea sull'uguaglianza di genere sono stabilite nella Carta delle Donne<sup>2</sup> presentata nel marzo 2010 e nella Strategia per l'uguaglianza fra donne e uomini (2010-2015)<sup>3</sup> presentata nel settembre 2010. La Commissione ha intrapreso in passato e sta attualmente intraprendendo numerose iniziative nel campo dell'uguaglianza di genere. Molte di queste sono descritte nelle pagine sull'Uguaglianza di Genere<sup>4</sup> sul sito web EC Europa.

La Direttiva sui Servizi dei Media Audiovisivi<sup>5</sup> proibisce la discriminazione fondata su sesso, età, origine razziale o etnica, nazionalità, religione, credo o disabilità.

Il Quadro di Azioni sull'Uguaglianza di Genere delle Parti Sociali Europee datato 1° marzo 2005 definisce molto chiaramente le questioni che ruotano intorno a questo tema. Le priorità identificate in tale documento sono quelle che il QdA dell'AV SDC ha scelto di trattare, più un argomento specifico del settore, la rappresentazione di genere.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (International Labour Organisation - ILO) nella Convenzione 183 (15.06.2000)<sup>6</sup>, nota come Convenzione sulla Protezione della Maternità, sostiene e promuove l'uguaglianza di tutte le donne presenti nella forza lavoro, la salute e la sicurezza della madre e del bambino.

## Il Settore Audiovisivo nell'Unione Europea

Il settore audiovisivo è una risorsa pratica nonché una fonte primaria di informazioni e intrattenimento nell'Unione Europea. Offre ai cittadini della UE lungometraggi, programmi radiofonici e televisivi forniti sull'intera gamma dello spettro. Per questa ragione riveste un'importanza speciale nella tutela e nella promozione delle libertà fondamentali e della democrazia negli Stati Membri della UE.

Il settore audiovisivo comprende organizzazioni pubbliche e commerciali. Come sottolineato dalla Direttiva sui Servizi dei Media Audiovisivi, il panorama audiovisivo nella UE è caratterizzato da quello che viene descritto come "il doppio sistema". La coesistenza di organizzazioni pubbliche e commerciali crea una gamma di programmazione diversificata. Contribuisce al pluralismo dei mezzi d'informazione, alla diversità culturale e linguistica, alla concorrenza editoriale (in termini di qualità e diversità dei contenuti), alla libertà d'espressione e al diritto pubblico all'informazione.

Nella UE si stima che oltre 1,2 milioni di persone operino nel settore audiovisivo. Di questa cifra, poco meno della metà (46%) sono donne, l'82% ha lo status di lavoratore dipendente e il 75% lavora a tempo pieno. Nel 2000, il settore audiovisivo nella UE abbracciava 13600 imprese televisive e radiofoniche, 3657 società di produzione musicale e 40100 entità attive nella produzione cinematografica e nel sottosectore video, sebbene si registri il dominio di organizzazioni conglomerate<sup>7</sup>.

E' quindi un'industria significativa in termini d'impiego, oltre che di grande rilevanza sociale e politica nella UE.

Nel settore audiovisivo molte persone lavorano in proprio in un'ampia varietà di occupazioni. La loro natura può essere incidentale, ma in alcuni casi può implicare la creazione di un rapporto lavorativo nell'arco di un certo periodo di tempo. Il QdA è quindi indirizzato verso questa realtà.

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

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

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm)

<sup>5</sup> Direttiva 2010/13/EU: [http://ec.europa.eu/avpolicy/reg/tvwf/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/avpolicy/reg/tvwf/index_en.htm)

<sup>6</sup> ILO C183 Convenzione sulla Protezione della Maternità, 2000: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

<sup>7</sup> Fonte: Dialogo Sociale Settoriale Europeo, Sviluppi recenti (EC 2010):

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&pubId=570&type=2&furtherPubs=yes>

## Statement dell'AV SDC sulle Pari Opportunità

Nel giugno 2009, in occasione del suo quinto anniversario, l'AV SDC ha confermato la propria posizione rispetto alle pari opportunità.

Le parti dell'AV SDC ritengono che tutte le persone che operano nel settore audiovisivo nella UE abbiano diritto a:

- un trattamento equo e paritetico nella loro assunzione, selezione e promozione, e nello svolgimento della loro attività lavorativa quotidiana;
- pari opportunità in tutti i settori occupazionali e a tutti i livelli nelle organizzazioni;
- pari opportunità a livello di formazione, apprendimento continuo e avanzamento di carriera;
- pari retribuzione per pari lavoro o per lavoro di pari valore;
- un ambiente lavorativo che rispetti i diritti di ogni individuo, dove i colleghi si trattano con rispetto e che sia libero da bullismo e molestie;
- un ambiente di lavoro sicuro e sano;
- una regolamentazione dell'ambiente lavorativo che favorisca la riconciliazione fra il lavoro e la vita familiare.

Questo statement vale per tutti coloro che lavorano nel settore audiovisivo, indipendentemente da:

- genere, orientamento sessuale o stato civile,
- etnia o nazionalità,
- credo religioso,
- disabilità,
- età,
- appartenenza o non appartenenza a un sindacato.

A partire da questo statement, l'AV SDC ha preso la decisione di istituire un Gruppo di Lavoro sull'Uguaglianza di Genere.

## Mandato del Gruppo di Lavoro sull'Uguaglianza di Genere

In occasione dell'Assemblea plenaria del 4 dicembre 2009, l'AV SDC ha istituito un Gruppo di Lavoro sull'Uguaglianza di Genere con l'obiettivo di sviluppare azioni congiunte in questo campo e migliorare l'uguaglianza di genere nel settore all'interno della UE.

Il Gruppo di Lavoro ha ricevuto il mandato di elaborare un quadro di azioni sull'uguaglianza di genere nel settore audiovisivo nella UE per l'adozione da parte del Comitato. Il Quadro di Azioni si focalizzerà sulle priorità nelle seguenti aree chiave: rappresentazione di genere, parità retributiva, uguaglianza nel processo decisionale, ruoli di genere sul posto di lavoro, riconciliazione fra il lavoro e la vita privata. Tutte queste aree sono identificate nello Statement dell'AV SDC sulle Pari Opportunità.

## Priorità per l’Azione

Le priorità definite nel mandato sono interconnesse e di pari importanza. Sebbene il QdA le consideri separatamente nelle pagine che seguono, è riconosciuto che le azioni rivolte alle problematiche identificate sono gestite al meglio con un approccio integrato.

Nella redazione del QdA, l’AV SDC riconosce che esistono numerose questioni importanti con riferimento al tema dell’uguaglianza di genere, rilevanti in tutte le aree chiave toccate dal QdA. E’ quindi opportuno che esse siano chiaramente espresse nella definizione dell’approccio delle parti sociali.

## Il caso per l’uguaglianza

In aggiunta al fatto che l’uguaglianza è un diritto fondamentale, l’uguaglianza in ambito lavorativo rappresenta un chiaro caso commerciale. In parole semplici – per riuscire a prosperare in un ambiente competitivo, tutte le organizzazioni devono saper richiamare e trattenere i talenti migliori.

I datori di lavoro che notoriamente offrono pari opportunità per tutti – con tutto ciò che questo comporta fra l’altro sul piano della retribuzione, dell’avanzamento di carriera, dell’equilibrio lavoro-vita privata – saranno i „datori di lavoro di prima scelta“ e riscuoteranno successo in questi termini. Al fine di raggiungere questi obiettivi, alcune organizzazioni possono ritenere appropriato destinare un budget specifico alle politiche per l’uguaglianza.

L’uguaglianza produce inoltre un miglioramento delle opportunità lavorative per coloro che possiedono il talento per lavorare nel settore audiovisivo, migliorando di conseguenza la capacità del settore audiovisivo di fornire contenuti di qualità e diversificati.

## Bullismo e molestie

La Raccomandazione della Commissione sulla Protezione della Dignità di Donne e Uomini sul Lavoro<sup>8</sup> pone gli Stati Membri in una posizione particolare per l’adozione di misure preventive finalizzate alla lotta al bullismo e alle molestie sul posto di lavoro.

L’AV SDC riconosce che la prevenzione del bullismo e delle molestie sul posto di lavoro è strettamente correlata alla promozione dell’uguaglianza di genere e alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo attraverso il quale sia le donne sia gli uomini possono realizzare il loro pieno potenziale. La presenza di bullismo e molestie sul posto di lavoro è semplicemente inaccettabile. Essa può soffocare la creatività, il rendimento e la motivazione dei dipendenti, con un effetto deleterio sull’avanzamento di carriera e sullo sviluppo personale.

L’AV SDC ritiene pertanto che eliminare bullismo e molestie sia un passo importante nel raggiungimento dell’uguaglianza di genere. Le culture aziendali non inclusive possono impedire l’uguaglianza nei processi decisionali e nell’equilibrio fra lavoro e vita privata, con un impatto negativo sul divario retributivo tra i generi, sulla rappresentazione non stereotipata e sull’inclusione delle donne sullo schermo e in onda. A fronte di questo contesto, le singole organizzazioni possono adottare azioni volte a sconfiggere il bullismo e le molestie sul posto di lavoro, parallelamente all’attività svolta per raggiungere l’uguaglianza di genere attraverso l’adozione di passi importanti come lo sviluppo di una policy su bullismo e molestie e l’inserimento di clausole

---

<sup>8</sup> 92/131/CEE del 27 novembre 1991.

sulla dignità al lavoro negli accordi collettivi, oltre che attraverso l'adozione delle misure descritte nelle sezioni seguenti del presente Quadro di Azioni.

### **Pari opportunità per tutti**

Il presente QdA riguarda nello specifico l'uguaglianza fra i generi. Come definito nello statement dell'AV SDC sulle Pari Opportunità, devono essere concesse pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali protette.

Nella preparazione del presente QdA sono state identificate e considerate varie correlazioni fra genere ed altre caratteristiche personali protette. Per esempio, lo studio del 2008, "Età, genere e lavoro per gli artisti-interpreti in Europa", condotto dalla FIA con il sostegno finanziario della UE, ha rivelato che, a seconda del sesso dell'attore, l'età influenzava numerosi aspetti delle condizioni lavorative.

Riconosciamo che le azioni suggerite dal presente QdA per promuovere l'uguaglianza di genere, incluse le caratteristiche personali, possono avere esiti trasversali positivi per la diversità del settore audiovisivo nel suo complesso. Pertanto incoraggiamo un approccio simile a quello delineato nel presente QdA rispetto a tutte le caratteristiche personali protette, a beneficio di tutti.

### **Azioni e follow-up**

Un Quadro di Azioni riguarda gli esiti formali del lavoro dei comitati di dialogo sociale. E' classificato come un „testo orientato al processo“, ovvero deve prevedere un follow-up, e il progresso nella sua implementazione deve essere regolarmente valutato.

Di conseguenza:

Le parti sociali promuoveranno questo Quadro di Azioni dell'AV SDC sull'uguaglianza di genere fra le proprie organizzazioni membro.

Dopo un periodo di un anno dall'adozione del QdA, il Gruppo di Lavoro dell'AV SDC sull'Uguaglianza di Genere si riunirà nuovamente per stabilire e valutare gli sviluppi e il progresso nel settore durante l'anno. Il Gruppo di Lavoro farà quindi rapporto all'AV SDC e la loro valutazione potrà portare alla decisione di:

- rivedere la posizione dopo un ulteriore periodo di tempo, e/o
- aggiornare le priorità nell'ambito del quadro di azioni, e/o
- valutare l'eventuale necessità di ulteriori azioni in qualsiasi delle aree prioritarie.

Dopo un periodo di due anni dall'adozione del QdA, il Gruppo di Lavoro dell'AV SDC sull'Uguaglianza di Genere riconverrà per considerare l'opportunità di commissionare un rendiconto di valutazione sull'implementazione del QdA in nazioni selezionate.

# Rappresentazione di Genere

---

## Introduzione

Quando si considera come il settore audiovisivo può svilupparsi concretamente e supportare l'uguaglianza di genere, deve certamente essere affrontata la questione della rappresentazione di genere nel contenuto audiovisivo. Sebbene le condizioni lavorative e altre questioni inerenti il posto di lavoro e l'equilibrio fra lavoro e vita privata rivestano naturalmente importanza vitale in relazione alle pari opportunità, il settore audiovisivo può essere strumentale anche nel migliorare la percezione della parità di genere e della diversità da parte dei cittadini europei.

In questa sezione, le parti sociali prendono in considerazione due libertà fondamentali nella UE:

- Il diritto alla dignità e alla libertà dalla discriminazione;
- Il diritto alla libertà d'espressione.

Nel settore AV siamo profondamente consapevoli di questi due principi fondamentali – questo influenza il nostro lavoro e il nostro approccio alla questione dell'uguaglianza di genere. Trovare il giusto equilibrio costituisce una sfida enorme, che tuttavia deve essere affrontata.

E' chiaro che la questione della rappresentazione di genere non vale esclusivamente per le donne. E' un concetto che dipende in realtà da un'interpretazione delle relazioni fra uomini e donne. Questa interpretazione non è statica, ma mutevole. Dimostrazioni di opinioni o interpretazioni di genere mutevoli sono presenti ovunque nella società – nella politica, nell'educazione, nella sanità, negli affari, nei media e via dicendo. L'accettazione dell'idea che uomini e donne devono godere di pari opportunità nella società è un principio chiave nella UE, che ha portato allo sviluppo di un corpo significativo di leggi europee in quest'area, a copertura degli ambiti di lavoro e formazione; previdenza sociale e pensioni; accesso a merci e servizi; vita professionale, privata e familiare e implementazione della legislazione della UE.

Nel suo impegno continuo in quest'area, la Commissione Europea ha anche affrontato la questione degli stereotipi e della rappresentazione di genere nei media. La Roadmap della Commissione Europea per l'Uguaglianza tra Donne e Uomini 2006-2010 (COM(2006)0092) e la relativa valutazione d'impatto (SEC(2006)0275) favoriscono l'eliminazione degli stereotipi di genere nei media e propongono come azioni chiave di "sostenere campagne di sensibilizzazione e lo scambio di buone prassi nelle scuole e nelle imprese sui ruoli di genere non stereotipati e sviluppare il dialogo con i media per incoraggiare una rappresentazione non stereotipata delle donne e degli uomini".

Un passo importante è stato compiuto con l'adozione della Direttiva UE sui Servizi dei Media Audiovisivi<sup>9</sup>, adottata dalla UE nel 2007. Questa direttiva non menziona esplicitamente gli stereotipi di genere, tuttavia obbliga gli Stati Membri a garantire che i servizi dei media audiovisivi forniti da provider di servizi posti sotto la propria giurisdizione non contengano incitazioni all'odio fondate sul sesso (e razza, religione o nazionalità). La direttiva stabilisce inoltre che le comunicazioni commerciali audiovisive non devono includere o promuovere alcuna

---

<sup>9</sup> Direttiva 2007/65/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2007 a emendamento della Direttiva del Consiglio 89/552/CEE sul coordinamento di certe disposizioni stabilite da legge, regolamenti o azioni amministrative negli Stati Membri inerenti lo svolgimento di attività di trasmissione televisiva (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32007L0065:en:NOT>); revisionata nel 2010 dalla Direttiva 2010/13/UE.

discriminazione fondata sul sesso (e razza o origine etnica, nazionalità, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale).

A livello internazionale, il problema degli stereotipi di genere è stato affrontato nella Dichiarazione adottata durante la Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne delle Nazioni Unite tenutasi a Pechino nel 1995, che invitava i proprietari e i professionisti dei media a sviluppare e adottare codici o linee guida volti a promuovere una rappresentazione equa e accurata delle donne nei media.

Il 2010 ha visto l'adozione del rapporto "Combattere gli stereotipi sessisti nei media" da parte del Consiglio dell'Assemblea Parlamentare d'Europa (26 maggio 2010), e del Parere del Comitato Consultivo sulle Pari Opportunità per Donne e Uomini su "Rompere gli stereotipi di genere nei media" (dicembre 2010).

L'uso di stereotipi di genere influenza la percezione pubblica dei ruoli dei generi. Per esempio, l'assenza di equilibrio fra i generi e la discriminazione legata all'età limitano e riducono il ruolo e l'esperienza di entrambi i generi e possono costituire una barriera reale alle pari opportunità.

La versione di realtà creata dal settore audiovisivo prende forma nel corso di un processo produttivo che implica numerose scelte, fra cui quelle riguardanti soggetti, ospiti, copione, trama, ambientazione, illuminazione, sonoro, angolazioni e movimenti delle telecamere, editing, musica, commento e via dicendo. Le decisioni inerenti questi ed altri aspetti influenzano l'immagine della realtà che raggiunge il pubblico. In questo modo emittenti, produttori, creatori di programmi, direttori del casting e tutte le figure coinvolte nella catena di produzione contribuiscono alla visione del mondo da parte del pubblico.

Nella loro considerazione della rappresentazione di genere, le parti sociali ritengono possa essere operata un'utile e valida distinzione fra notizie, attualità e programmazione legata ai fatti, da una parte, e contenuto creativo dall'altra. In relazione al contenuto creativo, esiste la particolare necessità di trovare un equilibrio fra le argomentazioni per un'uguaglianza di genere nella rappresentazione e il principio fondamentale della libera espressione creativa.

La partecipazione delle donne nei media e in televisione è argomento di dibattito in Europa da almeno 25 anni. Inizialmente il focus verteva sulle pari opportunità, mentre più recentemente la discussione si è indirizzata verso gli stereotipi, come evitarli e come mostrare la diversità. Cresce la percezione che, nonostante i progressi compiuti, i media emittenti non sempre forniscano una rappresentazione equa ed equilibrata degli uomini e delle donne. Si riscontra inoltre una crescente consapevolezza che, alla luce di una popolazione e di un pubblico in fase di senilizzazione e con la comparsa di mezzi di accesso più individualizzato al contenuto audiovisivo, esista un caso commerciale per la diversità<sup>10</sup> e l'uguaglianza di genere.

Il contenuto prodotto dal settore audiovisivo deve servire sia a rispecchiare la società, sia a promuovere e sostenere principi fondamentali. Le parti sociali europee sostengono una rappresentazione di genere paritetica ed equilibrata, difendendo allo stesso tempo il principio fondamentale della libertà d'espressione creativa con riferimento al contenuto creativo di film e trasmissioni. Molte delle parti sociali europee rappresentate nell'AV SDC hanno intrapreso iniziative utili a tale riguardo nelle rispettive aree specifiche. Il Quadro di Azioni sull'uguaglianza di genere nel settore audiovisivo offre una preziosa opportunità di condividere e scambiare queste esperienze.

---

<sup>10</sup> Studio Media 4Diversity dalla Commissione Europea, 2009.

[http://www.media4diversity.eu/files/Media4Diversity\\_Publication\\_Web.pdf](http://www.media4diversity.eu/files/Media4Diversity_Publication_Web.pdf)



I principi, le politiche e i quadri legislativi delineati sopra ispirano le azioni suggerite per le parti sociali, illustrate a seguire. E' riconosciuto che queste azioni suggerite sono orientate principalmente verso contenuti non creativi, ma sono rilevanti anche per il settore audiovisivo più

esteso, come sottolineato nello Studio Euro-FIA 2008 "Genere, età e lavoro di attori-interpreti" finanziato dalla Commissione Europea. Nel settore radiofonico e televisivo, sono le emittenti che realizzano e commissionano i programmi ad avere una responsabilità particolare a tale riguardo.

## Azioni suggerite

Le Parti Sociali europee raccomandano alle loro affiliate di tutelare la rappresentazione di genere attraverso la realizzazione del contenuto audiovisivo.

### 1. Sensibilizzazione, formazione e fornitura di informazioni

E' cruciale evidenziare l'importanza della rappresentazione di genere, e la sensibilizzazione è importante per garantire un impegno appropriato rispetto alla questione.

- La formazione per i dirigenti e i direttori della produzione, così come per il personale (sia maschile che femminile) e i futuri professionisti, rappresenta un mezzo importante per sensibilizzare e promuovere l'impegno. Tale formazione può essere sviluppata e gestita congiuntamente dalle parti sociali.
- Valutazione delle attuali politiche di genere adottate nel settore; per esempio, codici di condotta, linee guida editoriali e accordi collettivi.
- Sviluppo di kit di strumenti (come "check-list" di genere).

### 2. Mainstreaming di un approccio genere-sensibile alla rappresentazione dei generi

Il mainstreaming implica assicurare che le prospettive di genere e l'attenzione sull'obiettivo di una rappresentazione di genere paritetica ed equilibrata siano mantenute in tutte le attività – sviluppo di politiche, ricerca, stanziamento e pianificazione delle risorse, implementazione e monitoraggio di programmi e progetti. Il mainstreaming non è fine a se stesso, bensì un approccio e un mezzo per raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza di genere. Riconosce entrambi i diritti fondamentali su cui si concentra il nostro interesse – il diritto alla dignità e alla libertà di espressione.

Alcune aree d'azione includono:

- Sviluppare una forte politica editoriale può rivelarsi una modalità d'approccio nel contesto delle emittenti. La politica editoriale ha un effetto diretto sul processo di commissione, per esempio, nei "lanci" richiesti e nelle produzioni televisive commissionate dalle emittenti.
- Le Revisioni di Programma sono un altro strumento utile nel contesto del broadcasting. Quando vengono scelti specifici programmi per la discussione da parte di senior manager, direttori di canale, committenti di programmi e produttori esecutivi, queste revisioni devono avere genere e diversità come punti fissi.
- Il mainstreaming della questione della rappresentazione di genere paritetica ed equilibrata implica generalmente garantire che la considerazione di questo problema sia incorporata automaticamente e intrinsecamente in tutti gli aspetti del processo di produzione: soggetti, ospiti, copione, trama, ambientazione, illuminazione, sonoro, angolazioni e movimenti delle telecamere, editing e commento, come appropriato.

### **3. Azione positiva**

Implica la definizione di piani d'azione positivi, quantitativi e qualitativi, per ottenere un cambiamento concreto in termini di rappresentazione di genere.

- Piani per l'Uguaglianza di Genere: in alcune nazioni europee, i datori di lavoro hanno l'obbligo legale di redigere e applicare piani d'azione triennali in quest'area. In altri Paesi, queste iniziative possono essere volontarie. Per i datori di lavoro che operano nel broadcasting, è importante assicurare che tali piani considerino la questione della rappresentazione di genere e definiscano quali sono le misure adottate.
- Adozione formale e applicazione di carte e codici rilevanti sull'uguaglianza di genere.
- Sviluppo di indicatori sensibili rispetto al genere nei media, analogamente a quelli utilizzati in altri settori, per valutare la collocazione e il ruolo di donne e uomini, sviluppare una visione di genere nel settore e migliorare i requisiti di capacità per realizzare gli obiettivi definiti nella piattaforma d'azione di Pechino. Questi indicatori contribuiranno alla responsabilizzazione delle emittenti nei confronti delle politiche di genere.

### **4. Monitoraggio**

Senza un monitoraggio e un follow-up, gli impegni volti a garantire una rappresentazione di genere paritetica ed equilibrata possono risultare inefficaci, se non privi di senso. Si raccomanda pertanto che le emittenti si assicurino di disporre dei mezzi necessari per monitorare la rappresentazione di genere nella propria produzione.

## Considerazione dei ruoli di genere in ambito lavorativo

---

### Introduzione

I ruoli di genere tradizionali continuano ad esercitare una forte influenza sulla divisione del lavoro fra uomini e donne in ambito domestico, nell'ambiente di lavoro e nella società in generale. Sebbene non competa alle parti sociali interferire con la vita privata, esse svolgono di fatto un ruolo nell'affrontare la questione dei ruoli di genere nel mondo dell'impiego e sul posto di lavoro. In aggiunta, come emerge dalla sezione sulla „Rappresentazione di genere“, il settore audiovisivo esercita un'influenza reale sulla vita delle persone nell'Unione Europea.

Nonostante i tassi d'impiego delle donne abbiano registrato un aumento significativo negli ultimi trent'anni, questo non è avvenuto nella stessa misura in tutti i settori e occupazioni. La segregazione occupazionale continua; si riconferma la tendenza della donne ad essere sovra-rappresentate in ruoli tradizionalmente occupati per lo più da donne e ad essere sotto-rappresentate in ruoli tradizionalmente occupati da uomini, con conseguente impatto sulla parità retributiva. In aggiunta, la segregazione occupazionale permane nei ruoli decisionali nell'ambito delle diverse professioni e occupazioni. Abbiamo evidenziato questi aspetti nelle sezioni su „Uguaglianza nel processo decisionale“ e „Parità retributiva“, sottolineando l'importanza del settore audiovisivo nel presentare le donne equamente nel lavoro e nella società nella sezione sulla „Rappresentazione di genere“.

L'abbattimento delle barriere culturali per assicurare che donne e uomini seguano una gamma di carriere maggiormente diversificata e incoraggiare la loro partecipazione al mercato del lavoro è un compito complesso, visti i numerosi fattori socio-economici da tenere in conto. Ciò nondimeno è cruciale garantire che ciò accada per raggiungere l'uguaglianza occupazionale fra i generi nel settore audiovisivo. Sono molte le organizzazioni del settore audiovisivo a riflettere sull'influenza esercitata da atteggiamenti culturali e ruoli di genere sul posto di lavoro. Tali organizzazioni monitorano prassi e procedure interne per riuscire a richiamare e trattenere alle proprie dipendenze gli uomini e le donne di maggior talento.

Esiste inoltre un valido caso commerciale per passare all'azione. In futuro i Paesi della UE si troveranno ad affrontare una carenza di capacità e sarà sempre più cruciale attirare le donne, in particolare, verso una gamma di occupazioni maggiormente diversificata a tutti i livelli, inclusi i ruoli tradizionalmente occupati da uomini.

### Azioni suggerite

Le Parti Sociali dell'AV SDC raccomandano alle affiliate nel settore audiovisivo di contribuire all'impegno generale volto ad abbattere la segregazione occupazionale sia per le donne che per gli uomini. Questo può avvenire in molti modi, a seconda delle dimensioni delle organizzazioni e del contesto in cui esse operano. Si noti che i suggerimenti riportati a seguire valgono nella stessa misura per gli uomini, ove questi ultimi siano sotto-rappresentati.

- Esaminare i processi di reclutamento, promozione e selezione per garantire che essi siano neutrali rispetto al genere e che raggiungano e prendano in considerazione tutti i potenziali candidati.
- Esaminare il modo in cui sono formulati i titoli e le descrizioni professionali per assicurare che siano neutrali rispetto al genere.

- Garantire che i programmi di formazione e sviluppo siano neutrali rispetto al genere e che siano a disposizione dell'intera forza lavoro.
- Lavorare su programmi di cooperazione con autorità pubbliche e/o didattiche per sensibilizzare sulle esigenze del mercato del lavoro.
- Fornire informazioni non stereotipate sulle carriere e partecipare a fiere delle carriere.
- Sviluppare schemi per laureati in collaborazione con le università, allo scopo di aumentare l'apporto di donne laureate in occupazioni dove le lavoratrici sono sotto-rappresentate.
- Compiere uno sforzo positivo per richiamare le donne verso ruoli tecnici e professioni in cui sono sotto-rappresentate – questo può anche contribuire a risolvere le carenze di capacità.

Esempi di strumenti pratici atti allo scopo includono:

- Incoraggiare le donne a candidarsi e intraprendere tirocini in professioni tecniche e scientifiche;
  - Inviare le donne che svolgono professioni tecniche come „ambasciatrici“ presso scuole e istituti, per informare e sensibilizzare le giovani sulle opportunità offerte dalle professioni tecniche;
  - Intraprendere attività di richiamo mirate nei confronti di donne professioniste in ruoli tecnici durante i processi di reclutamento in ambito tecnico;
  - Ove possibile, pubblicizzare chiaramente ed estesamente le opportunità professionali per raggiungere potenziali candidate.
- Valutare misure finalizzate a garantire una migliore riconciliazione fra il lavoro e la vita privata.
  - Fornire ai dirigenti una formazione sui benefici della gestione della diversità e responsabilizzarli per l'implementazione della policy aziendale per la diversità. Incoraggiare lo sviluppo di competenze negli adulti, per consentire a uomini e donne di evolversi nelle proprie carriere nel corso della vita e colmare le lacune create in passato dalla struttura del sistema educativo.

Esempi di strumenti pratici atti allo scopo includono:

- Garantire trasparenza e trasferibilità di competenze e qualifiche;
- Promuovere la partecipazione a ulteriore educazione, formazione e apprendimento nell'intero arco di vita.

# Parità retributiva

---

## Introduzione

L'Articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFEU) definisce i principi del diritto a pari retribuzione per pari lavoro o lavoro di pari valore per i lavoratori di sesso femminile e maschile. Questo principio è stato introdotto fin dall'inizio nei Trattati Europei. Oggi, le statistiche EUROSTAT mostrano che nell'Unione Europea esiste ancora un divario retributivo fra i generi. La Commissione Europea sottolinea che una delle cause principali è il modo in cui sono valutate le competenze femminili rispetto a quelle maschili. La Commissione asserisce inoltre che le professioni richiedenti capacità, qualifiche o esperienze simili tendono ad essere pagate meno e sottovalutate quando sono dominate dalle donne invece che dagli uomini. Infine, la Commissione sottolinea che la valutazione delle prestazioni, e di conseguenza anche il livello retributivo e l'avanzamento di carriera, possono essere sbilanciati in favore degli uomini.

Il Quadro di Azioni sull'Uguaglianza di Genere di ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP e UEAPME sottolinea che le parti sociali di tutti gli Stati Membri hanno il chiaro obbligo di garantire che i sistemi di retribuzione implementati non comportino una discriminazione retributiva fra donne e uomini. Le parti sociali europee ritengono che il proprio impegno congiunto a tutti i livelli rilevanti sia cruciale per eliminare il divario retributivo fra i generi.

Nel settore audiovisivo, le parti sociali hanno cominciato ad affrontare il problema del divario retributivo fra i generi in vari modi e a diversi livelli, inclusa la contrattazione collettiva. Nei sondaggi sull'uguaglianza fra uomini e donne condotti nelle organizzazioni dei partner europei, la questione della parità retributiva è emersa ripetutamente. Tra le varie questioni portate alla luce nelle contrattazioni collettive e nei sondaggi spiccano: informazioni e sensibilizzazione, strutture professionali (per es. descrizioni delle professioni, classificazioni), schemi remunerativi, politiche di avanzamento di carriera e formazione.

L'AV SDC ha avviato uno scambio di informazioni ed esperienze fra gli Stati Membri e ha deciso di includere questo importante problema nel proprio ambito di lavoro, per elaborare un quadro d'azione congiunto sul tema dell'uguaglianza.

Il quadro d'azione europeo nel settore audiovisivo è uno strumento che consente alle parti sociali europee di lavorare insieme verso l'obiettivo comune di garantire una parità retributiva alle lavoratrici e ai lavoratori del settore e promuovere politiche di parità retributiva negli Stati Membri della UE.

## Definizioni

“Retribuzione” indica lo stipendio o il salario ordinario, di base o minimo e qualsiasi altro corrispettivo, in contanti o in natura, che il lavoratore riceve direttamente o indirettamente, in relazione al suo impiego, dal proprio datore di lavoro (Art. 157 TFEU).

“Parità retributiva” significa che la retribuzione:

- per lo stesso lavoro a tariffe di cottimo dovrà essere calcolata in base alla stessa unità di misura;

- per lavoro a tariffe orarie dovrà essere calcolata sulla stessa base (ovvero anzianità, qualifiche rilevanti, prestazioni, esperienza, ecc.).

### Considerazioni congiunte

I seguenti elementi sono cruciali per affrontare il divario retributivo tra i generi (non esaustivi):

- Sensibilizzare aziende e lavoratori;
- Informazioni e regolare valutazione del divario retributivo tra i generi in ogni posto di lavoro;
- Garantire l'impegno del direttivo rispetto alla parità retributiva;
- Esame e possibile adattamento delle politiche e procedure relative alle risorse umane;
- Accordi collettivi o accordi quadro nazionali o settoriali o aziendali;
- Formazione di rappresentanti delle parti sociali;
- Garantire che i datori di lavoro riconoscano come datori di lavoro di prima scelta quelli conosciuti per le loro politiche di parità retributiva.

### Raccomandazioni congiunte

L'AVSDC raccomanda che le parti sociali del settore intraprendano azioni per:

1. Sensibilizzare aziende e lavoratori circa la questione del divario retributivo tra i generi:

- Elaborare e distribuire materiale informativo sulla parità retributiva e sulle disposizioni di leggi e politiche sull'uguaglianza;
- Organizzare seminari per i professionisti delle risorse umane e altre figure a vari livelli;
- Scambiare informazioni e valutare regolarmente il divario retributivo tra i generi con riferimento a ogni posto di lavoro;
- Acquisire una migliore conoscenza dei fattori alla base del divario retributivo nel settore audiovisivo.

2. Esaminare e possibilmente adattare le politiche e le procedure relative alle risorse umane:

- Elaborare e implementare piani d'azione per la parità retributiva che coprano aspetti come:
  - sistemi retributivi neutri rispetto al genere;
  - aspetti specifici dell'evoluzione salariale (per es. adattamento del salario dopo il rientro da un congedo di maternità);
  - adattamento dei sistemi di classificazione professionale;
  - misure volte ad eliminare la segregazione;
  - assenza di discriminazione nei sistemi di valutazione.

3. Nell'ambito degli accordi collettivi o degli accordi quadro in essere a livello nazionale o settoriale o aziendale:

- Negoziare e valutare capitoli specifici su uguaglianza e parità retributiva negli accordi collettivi o in accordi quadro separati;
- Assicurarsi che le donne siano coinvolte in questi processi;
- Assicurarsi che i negoziatori siano adeguatamente formati sulla parità retributiva;
- Integrazione della questione del divario retributivo tra i generi in tutti gli aspetti delle discussioni di contrattazione.

4. Con riferimento alla formazione dei rappresentanti delle parti sociali:

- Sviluppare kit di strumenti per fornire informazioni di background ai negoziatori nei processi di contrattazione collettiva;
- Fornire corsi di formazione sulla legislazione e sulle politiche di uguaglianza per i reparti HR e i negoziatori.

## Uguaglianza nel processo decisionale

---

### Introduzione

Il numero di donne che lavorano nel settore audiovisivo è oggi più elevato che mai. Tuttavia, la percentuale di donne che occupano posizioni a livello decisionale resta bassa.

L'AV SDC riconosce che l'uguaglianza di genere nel processo decisionale nel settore audiovisivo è un ingrediente chiave per garantire la parità retributiva, una rappresentazione di genere senza stereotipi, pari opportunità sul posto di lavoro e il giusto equilibrio fra lavoro e vita privata. Essa rende inoltre possibili decisioni rilevanti e di alto livello qualitativo.

L'uguaglianza nel processo decisionale si estende oltre l'uguaglianza di genere a livello di Consiglio Esecutivo o Senior Manager e tocca tutti i ruoli investiti di responsabilità decisionali cruciali.

### Base legislativa per l'uguaglianza nel processo decisionale

Nel 1995, la Piattaforma d'Azione di Pechino ha denunciato il mancato raggiungimento di una piena partecipazione delle donne in posizioni decisionali. Ha affermato in particolare che "fintantoché le donne non parteciperanno equamente nelle aree tecniche e decisionali delle comunicazioni e dei media, incluse le arti, continueranno ad essere falsamente rappresentate e continuerà a mancare una consapevolezza della realtà delle vite delle donne".

L'Articolo 11 della Convenzione sull'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne (CEDAW) stabilisce che le donne devono avere gli stessi diritti degli uomini rispetto alle opportunità di lavoro, inclusa l'applicazione degli stessi criteri di selezione nelle questioni lavorative.

Promuovere un'equa partecipazione delle donne e degli uomini nel processo decisionale è una priorità cruciale della Strategia della CE per l'uguaglianza fra donne e uomini 2010-2015<sup>11</sup>.

### Domande importanti per i datori di lavoro

Le organizzazioni operanti nel settore audiovisivo che considerano la questione dell'uguaglianza di genere nel processo decisionale devono riflettere sulle seguenti domande chiave che le supporteranno nel valutare se la loro organizzazione offre uguaglianza nel processo decisionale:

1. Qual è la rappresentazione di donne e uomini a livello di Consiglio Esecutivo, Senior Manager e altre posizioni decisionali cruciali?
2. Esistono schemi di rappresentazione in posizioni che sono per stereotipo femminili o maschili?
3. Donne e uomini hanno pari accesso a posizioni uguali o simili?
4. Donne e uomini hanno pari accesso alle opportunità di promozione?

---

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



5. L'organizzazione ha sviluppato politiche per le pari opportunità?
6. A donne e uomini è consentito pari accesso alle opportunità di sviluppo e formazione su tutti i ruoli, a supporto dell'ottenimento di promozioni?
7. L'organizzazione offre lavoro flessibile sia alle donne che agli uomini?
8. L'organizzazione offre strutture o supporto ai genitori con responsabilità assistenziali?
9. L'organizzazione ha implementato misure a sostegno della parità retributiva?

## Idee per l'azione

Si suggerisce alle organizzazioni operanti nel settore audiovisivo di intraprendere la seguente attività al fine di migliorare l'uguaglianza di genere nel processo decisionale all'interno della loro organizzazione.

## Azione generale

- Implementare un monitoraggio del lavoro per genere, che possa essere analizzato per posizione, grado o livello e in termini di responsabilità decisionale. Un regolare esercizio di mappatura posizionale condiviso con stakeholder chiave consentirebbe un aumento della consapevolezza.
- Reclutamento meritocratico – adottare strategie di reclutamento chiare e trasparenti che includano clausole anti-discriminazione.
- Implementare un monitoraggio del lavoro per genere con riferimento ai processi di reclutamento e promozione e ai loro esiti.
- Le opportunità di lavoro devono essere pubblicizzate, ove possibile, applicando criteri di selezione neutrali rispetto al genere.
- Implementare un monitoraggio del lavoro per genere per consentire un'analisi dell'adesione alle opportunità di Apprendimento e Sviluppo.
- Coinvolgere direttori esecutivi e sindacati, come appropriato, per eliminare eventuali disuguaglianze percepite o reali nei ruoli decisionali, usando eventuali dati di monitoraggio raccolti.
- Comprendere l'adesione ad accordi lavorativi flessibili e il loro impatto su donne e uomini.
- Valutare se la cultura organizzativa è favorevole o proibitiva in relazione alle opportunità di networking organizzativo per donne e uomini.
- Verificare che politiche, processi e disposizioni siano inclusivi e trasparenti.

## Azione specifica

**Formazione** – sviluppare una formazione sensibile al genere per i reclutatori, i responsabili delle decisioni promozionali e i direttori di linea che autorizzano le opportunità di avanzamento di carriera per i dipendenti.

**Mentoring** – offrire opportunità di mentoring sensibile al genere al personale non esecutivo per sostenere il loro sviluppo e l'esposizione a figure esecutive e attività a livello esecutivo.

**Azione positiva** – dove opportuno, sviluppare iniziative o attività di sviluppo appropriate per migliorare l'accesso delle donne a opportunità di leadership e supportare il loro sviluppo mentre occupano una posizione di leadership.

# Riconciliazione fra lavoro e vita privata: l'equilibrio Lavoro-Vita

---

## Introduzione

Il Modello Sociale Europeo contempla una visione per il futuro del rapporto lavorativo che mira a bilanciare gli interessi di individui, datori di lavoro e società allo scopo di fornire prestazioni, impegno ed equità.

L'obiettivo è una posizione in cui il lavoro sia gratificante per i dipendenti e i datori di lavoro nonché di beneficio per la società. Per i dipendenti, l'obiettivo include: sicurezza; scelta, flessibilità e controllo sull'orario lavorativo; autonomia e controllo dei ritmi e tempi di lavoro e dell'ambiente lavorativo; ragionevole equilibrio fra ore di riposo e di lavoro; voce in capitolo nelle decisioni critiche che influenzano il proprio futuro; e il giusto equilibrio tra impegno e ricompensa.

Dal punto di vista di un datore di lavoro, il lavoro deve essere produttivo ed efficiente, coinvolgere e impegnare i dipendenti, e incoraggiare il loro contributo al successo dell'organizzazione. Dalla prospettiva della società, infine, il lavoro deve essere socialmente consapevole, etico e sostenibile.

L'equilibrio lavoro-vita è un elemento importante del modello sociale della UE, l'interconnessione fra la qualità della vita lavorativa e un ambiente di lavoro produttivo. Questo argomento ha occupato un posto di rilievo anche nell'agenda della UE, in particolare dalla pubblicazione del documento di consultazione CE 2008 su "Un migliore equilibrio lavoro-vita: un maggiore sostegno per riconciliare la vita professionale, privata e familiare", che proponeva la revisione degli accordi sul congedo di maternità<sup>12</sup>. In aggiunta, la Direttiva 2010/18/UE del marzo 2010 introduce i miglioramenti del congedo parentale concordati dalle parti sociali europee<sup>13</sup>.

L'equilibrio lavoro-vita, tuttavia, è più di un semplice congedo di maternità, paternità e parentale, e si applica alla gamma di responsabilità assistenziali e alla vita fuori dall'ambiente di lavoro.

Il mondo del lavoro sta cambiando, in termini sia di struttura del mercato del lavoro sia di tipologie professionali. I dipendenti sono il patrimonio più prezioso delle organizzazioni del 21° secolo. La natura stessa del lavoro è cambiata drasticamente nell'arco degli ultimi 20 anni:

- L'intensità del lavoro è aumentata: l'orario lavorativo medio è più breve, ma il lavoro è svolto più rapidamente. Questa intensificazione interessa tutte le nazioni nella UE, tutti i settori industriali e tutte le categorie occupazionali.
- I cambiamenti tecnologici (informatica e telefonia) hanno offerto ai datori di lavoro maggiore flessibilità nella richiesta di prestazioni professionali, e ai dipendenti maggiore flessibilità potenziale nella risposta lavorativa.

Efficaci politiche e pratiche finalizzate all'equilibrio lavoro-vita contribuiscono a vincere queste sfide. Sono positive sia per l'azienda sia per i dipendenti.

---

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

<sup>13</sup> DIRETTIVA DEL CONSIGLIO 2010/18/UE del febbraio 2010 a implementazione dell'Accordo Quadro revisionato sul congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC e abrogante la Direttiva 96/34.

## I benefici di un buon equilibrio lavoro-vita

I benefici per il datore di lavoro derivanti dall'adozione sul lavoro di valide iniziative per l'equilibrio lavoro-vita includono:

- Aumento della produttività;
- Miglioramento del reclutamento e della capacità di trattenere i dipendenti;
- Minori tassi di assenteismo;
- Ridotte spese di gestione;
- Maggiore soddisfazione dei dipendenti;
- Promozione dell'uguaglianza sul luogo di lavoro.

Anche i dipendenti possono trarre benefici reali:

- Opportunità di mantenere la continuità del lavoro durante i cambiamenti della vita;
- Riconciliazione del tempo disponibile per il lavoro e la famiglia;
- Riduzione dello stress.

La similarità dei benefici per il datore di lavoro e per il dipendente illustra come questo può determinare una posizione „vincente“ per entrambe le parti nell'ambito lavorativo.

Le parti sociali europee hanno notato, nella valutazione del progresso del proprio QdA, che le iniziative per l'equilibrio lavoro-vita contribuiscono anche a risolvere altri problemi in un'ottica di miglioramento dell'uguaglianza di genere:

- Aumentare il numero di donne in posizioni manageriali;
- Lavorare contro gli stereotipi di genere nei ruoli lavorativi;
- Incoraggiare i padri a richiedere congedi di paternità a parentali.

Le politiche di successo a supporto dell'equilibrio lavoro-vita devono essere elaborate su misura per le esigenze delle singole donne e dei singoli uomini, tenendo presente che queste esigenze cambiano nel corso della vita lavorativa. E' inoltre importante prendere atto delle esigenze dei datori di lavoro, per esempio fornire un servizio di trasmissione 24 ore su 24/7 giorni su 7, e il processo di produzione cinematografica comprensivo di prove, riprese e registrazione. I risultati migliori sono conseguiti attraverso il dialogo fra le parti sociali. Le parti sociali europee hanno infatti riscontrato che un'azione bipartita è cruciale per gestire la questione.

Le organizzazioni del settore audiovisivo in tutta l'Unione Europea hanno individuato numerosi modi per sostenere l'impegno dei propri dipendenti nel raggiungere un buon equilibrio lavoro-vita mantenendo al contempo la produttività. Gli strumenti usati variano in larga misura da un'organizzazione all'altra e da un individuo all'altro. Queste politiche devono essere regolarmente riconsiderate e adattate per rispondere efficacemente alle esigenze in continua trasformazione.

Quando si prendono in esame gli accordi lavorativi che sostengono la riconciliazione fra lavoro e vita familiare, è fondamentale che a questi possano aderire su base volontaria sia le donne sia gli uomini, e che essi siano concepiti in modo da non minare la loro partecipazione e il loro posizionamento a lungo termine nel mercato del lavoro. Alcune delle prassi miranti a creare un miglior equilibrio lavoro-vita possono avere effetti avversi in particolare sulle carriere delle donne. I sondaggi, infatti, mostrano che prassi lavorative flessibili sono maggiormente usate dalle donne rispetto agli uomini. In molti casi questo ha prodotto, fra l'altro, stagnazione delle carriere, un divario retributivo e pensioni più basse. E' vitale che le persone che adottano uno schema

lavorativo che sostiene l'equilibrio lavoro-vita abbiano anche pari accesso a promozioni, formazione e educazione per lo sviluppo della propria carriera.

### Elementi chiave a supporto dei programmi per l'equilibrio lavoro-vita

Esempi di prassi lavorative già in essere nel settore audiovisivo nella UE e che supportano l'equilibrio lavoro-vita includono:

- Rendere disponibile un mix di vari accordi lavorativi che offrono flessibilità negli orari lavorativi o nell'organizzazione del lavoro, come:
  - lavoro part-time,
  - condivisione del lavoro (job-sharing),
  - orari lavorativi ridotti,
  - settimana lavorativa corta,
  - lavoro durante il periodo scolastico,
  - orari scaglionati o a slittamento,
  - permessi di lavoro,
  - lavoro domiciliare ad hoc,
  - accordi per i congedi parentali,
  - interruzioni di carriera e periodi sabbatici,
  - strutture per la cura dell'infanzia.

E' necessario garantire che i dipendenti siano consapevoli delle nuove modalità di lavoro; le idee pratiche includono:

- Schemi di sensibilizzazione aziendali per promuovere l'adozione di opzioni di lavoro flessibili;
- Campagne d'informazione sulle possibilità di congedo disponibili sia alle donne sia agli uomini e che incoraggino i genitori a condividere più equamente i periodi di congedo.

### Raccomandazioni

Le linee guida sulle pratiche migliori includono:

- Valutare i requisiti dell'azienda e dei dipendenti in termini di soddisfazione delle esigenze dei clienti, soddisfazione dei dipendenti e garanzia di compatibilità con la legislazione applicabile;
- Considerare possibili soluzioni per le persone con responsabilità assistenziali;
- Condurre ricerche sulle esperienze di altre organizzazioni;
- Adottare criteri di misura del successo, inclusi indici di produttività, rotazione della forza lavoro, tassi di malattia e assenza;
- Sensibilizzare per incoraggiare gli uomini a condividere equamente i periodi di congedo;
- Consultarsi con rappresentanti della gestione e dei lavoratori sull'implementazione;
- Sostenere la gestione durante l'implementazione;
- Monitorare il progresso e apportare le correzioni necessarie.

### Lavoratori autonomi

Nella sua Comunicazione, “Un migliore equilibrio lavoro-vita: un sostegno più forte per riconciliare la vita professionale, privata e familiare”, la Commissione Europea ha riconosciuto che raggiungere il giusto equilibrio fra la vita familiare e il lavoro è un’impresa difficile non soltanto per gli uomini e le donne impiegati presso terzi, ma anche per i lavoratori autonomi.

Nel settore audiovisivo molte persone lavorano in proprio in un’enorme varietà di occupazioni. La natura di queste ultime può essere incidentale, ma in alcuni casi può implicare l’instaurazione di un rapporto lavorativo nell’arco di un certo periodo di tempo. Dove applicabile, quindi, i principi e le pratiche descritti sopra devono essere presi in considerazione anche per coloro che lavorano in proprio e che dipendono dall’industria audiovisiva per il loro sostentamento.

---