



Audiovisueel sectoraal comité voor de sociale dialoog van de EU Actiekader voor gendergelijkheid

Inhoudsopgave

	Pagina
Inleiding	2
Genderbeeldvorming	7
Aanpak van genderrollen op het werk	11
Gelijke beloning	13
Gelijkheid bij de besluitvorming	16
De verzoening van werk en privéleven: evenwicht tussen werk en privéleven	19

Het actiekader is een productie van de Gezamenlijke Werkgroep Gendergelijkheid van het Audiovisueel sectoraal comité voor de sociale dialoog van de EU in 2010-2011. De groep werd voorgezeten door Dearbhal Murphy, FIA, en Emma Towell, BBC.

Het actiekader voor gendergelijkheid werd goedgekeurd en aangenomen door het Audiovisueel sectoraal comité voor de sociale dialoog van de EU tijdens zijn plenaire vergadering op 27 oktober 2011.

Nota: de hoofdstukken van het actiekader vormen één geheel en zijn allemaal even belangrijk.

Audiovisueel sectoraal comité voor de sociale dialoog van de EU

Actiekader voor gendergelijkheid

Inleiding

Inleiding

De sociale partners van het AV SDC (Audiovisual Social Dialogue Committee – Audiovisueel comité voor de sociale dialoog) zijn begaan met gendergelijkheid en spelen een belangrijke rol bij de verbetering ervan in de sector. Het door het AV SDC aangenomen FoA (Framework of Actions of actiekader voor gendergelijkheid) wordt in dit document uiteengezet, in antwoord op en ter aanvulling en ondersteuning van het werk van de Europese Commissie en de Europese sociale partners op het vlak van gendergelijkheid en voor de uitbreiding ervan in de audiovisuele sector.

De sociale partners erkennen dat de oorzaken van genderongelijkheid op de werkvloer complex zijn. Ze weerspiegelen (en maken deel uit van) de genderongelijkheid die binnen het gezin en in de maatschappij in het algemeen leven. De audiovisuele sector is echter meer dan zomaar een werkplek; deze sector levert een product af dat het gezinsleven en de cultuur daarrond kan beïnvloeden en veranderen. Dit is een zware verantwoordelijkheid, die de sociale partners bovendien zeer ernstig nemen aangezien het een evenwichtsoefening betreft en omdat de rechten van gelijkheid en non-discriminatie gerijmd moeten worden met vrijheid van meningsuiting teneinde persvrijheid en de creatie van content te garanderen.

Het AV SDC heeft de prioriteiten bepaald die, volgens de leden, gendergelijkheid kunnen bevorderen en tegelijk de grondrechten in evenwicht kunnen houden. Deze zijn uitgeschreven in het FoA. In dit FoA stellen de Europese sociale partners hun partnerorganisaties gezamenlijke beschouwingen en aanbevelingen voor voor acties, deze zullen verderop besproken worden in het hoofdstuk “Acties en follow-up”.

Vooraleer men de prioriteiten, acties en follow-up onder de loep kan nemen, dient het FoA in de context geplaatst te worden van de autoriteiten voor dergelijke acties, en de rol van het AV SDC in de audiovisuele sector.

Autoriteiten

De Europese Unie stemt in met het cruciale belang van menselijke waarden en de gelijkheid van man en vrouw. Het Europees Handvest van de grondrechten werd in december 2007 ondertekend en geeft de Europese staatsburgers een overzicht van de wettelijk bindende rechten voor de instellingen en organen van de Europese Unie en de Lidstaten bij de tenuitvoerlegging van de EU-wetgeving¹.

Het Verdrag van Lissabon (december 2009) stelt in artikel 2 dat: “De waarden waarop de Unie berust, zijn eerbied voor de menselijke waardigheid, vrijheid, democratie, gelijkheid, de rechtsstaat en eerbiediging van de mensenrechten, waaronder de rechten van personen die tot minderheden behoren. Deze waarden hebben de lidstaten gemeen in een samenleving die gekenmerkt wordt door pluralisme, non-discriminatie, verdraagzaamheid, rechtvaardigheid, solidariteit en gelijkheid van vrouwen en mannen.” Artikel 3 specificeert dat “De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie, en bevordert sociale rechtvaardigheid en bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen, de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind.”

¹ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, 12 december 2007 (IP/07/1916): http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

De prioriteiten van de Europese Commissie inzake gendergelijkheid staan beschreven in het Vrouwenhandvest² dat in maart 2010 voorgesteld werd en in de Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010-2015)³ in september 2010. In het verleden nam de Commissie reeds tal van initiatieven ten behoeve van gendergelijkheid, iets wat ze ook op dit moment doet. Een aantal hiervan worden uiteengezet op de websitepagina's van de Europese Commissie rond Gelijke behandeling van mannen en vrouwen⁴.

De Richtlijn Audiovisuele Mediadiensten⁵ verbiedt discriminatie wegens geslacht, leeftijd, ras of etnische afstamming, nationaliteit, godsdienst of levensbeschouwing, of handicap.

Het actiekader voor gendergelijkheid van de Europese sociale partners van 1 maart 2005 zet de problematiek rond dit thema zeer duidelijk uiteen. In dit document worden de prioriteiten behandeld die het AV SDC FoA zich gesteld heeft, aangevuld met een thema dat uniek is voor de sector, namelijk genderbeeldvorming.

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) steunt en promoot, in Conventie 183 (15.06.2000)⁶, beter bekend als de Conventie over de Moederschapsbescherming, de gelijkheid van alle vrouwen als arbeidspersoneel en de gezondheid en veiligheid van moeder en kind.

De audiovisuele sector in de Europese Unie

De audiovisuele sector is zowel een praktische hulpbron als een primaire bron van informatie en entertainment in de EU. Hij voorziet de inwoners van de EU van films en radio- en televisieprogramma's uitgezonden in een zeer breed spectrum. Hierdoor is deze sector betekenisvol voor de bescherming en promotie van fundamentele vrijheden en democratie in de Lidstaten van de EU.

De audiovisuele sector omvat zowel publieke als commerciële organisaties. Zoals de Richtlijn Audiovisuele Mediadiensten benadrukt, wordt het audiovisuele landschap van de EU gekenmerkt door wat men het "duale systeem" noemt. Door het naast elkaar bestaan van publieke en commerciële organisaties ontstaat er een uiteenlopend scala aan programma's. Dit draagt bij tot mediapluralisme, culturele en taalkundige diversiteit, journalistieke concurrentie (inzake kwaliteit en diversiteit van de inhoud) en tot vrijheid van meningsuiting en het recht van het publiek op informatie.

In de EU werken er naar schatting meer dan 1,2 miljoen mensen in de audiovisuele sector. Iets minder dan de helft (46%) van hen zijn vrouwen, 82% heeft een bediendestatuut en 75% werkt voltijds. In 2000 omvatte de audiovisuele sector in de EU 13.600 radio- en TV-ondernemingen, 3657 musicalproductiebedrijven en 40.100 entiteiten in de subsector filmproductie en video, concerns⁷ hebben echter de overhand.

Het is dus niet alleen een belangrijke industrie in termen van tewerkstelling, maar ook een sector met een aanzienlijk sociaal en politiek belang in de EU.

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

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

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

⁵ Richtlijn 2010/13/EU: http://ec.europa.eu/avpolicy/reg/tvwf/index_en.htm

⁶ ILO C183 Conventie over de Moederschapsbescherming, 2000: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

⁷ Bron: Europese sectorale sociale dialoog, Recente ontwikkelingen (EC 2010): <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&pubId=570&type=2&furtherPubs=yes>

Er zijn veel mensen die als zelfstandige in de audiovisuele sector werken in een brede waaier aan functies. Deze prestaties kunnen occasioneel van aard zijn, maar in sommige gevallen kan er voor een bepaalde periode een professionele relatie ontstaan. Daarom wil het FoA ook hier rekening mee houden.

AV SDC Verklaring inzake Gelijke Kansen

Naar aanleiding van zijn vijfde verjaardag in juni 2009 bevestigde het AV SDC zijn standpunt ten aanzien van gelijke kansen.

De partijen van het AV SDC geloven dat al wie in de EU in de audiovisuele sector tewerkgesteld is recht heeft op:

- een eerlijke en gelijke behandeling bij zijn aanwerving, selectie en promotie, en bij de uitvoering van zijn dagelijks werk;
- gelijke kansen in alle tewerkstellingssectoren en in alle lagen van de organisaties;
- gelijke kansen in termen van vorming, levenslang leren en carrièreontwikkeling;
- gelijke beloning voor gelijk werk of gelijkwaardig werk;
- een werkomgeving waarin de rechten van elk individu gerespecteerd worden, waar collega's elkaar met respect behandelen en die vrij is van pesterijen en intimidatie;
- een veilige en gezonde werkomgeving;
- werkpleknormen die het evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen.

Deze verklaring geldt voor alle personen die in de audiovisuele sector werken, ongeacht hun:

- geslacht, seksuele geaardheid of burgerlijke staat,
- etnische afkomst of nationaliteit,
- religieuze overtuiging,
- handicap,
- leeftijd,
- lidmaatschap (of niet) van een vakvereniging.

Ingevolge deze verklaring nam het AV SDC het besluit een Werkgroep Gendergelijkheid op te richten.

Mandaat van de Werkgroep Gendergelijkheid

In de plenaire vergadering van 4 december 2009 richtte het AV SDC een Werkgroep Gendergelijkheid op met het oog op toekomstige gezamenlijke acties in dit domein en om gendergelijkheid in de sector overal in de EU te verbeteren.

De Werkgroep kreeg het mandaat een actiekader voor gendergelijkheid in de audiovisuele sector in de EU uit te werken ter bekrachtiging door het Comité. Het actiekader moet focussen op de prioriteiten in de volgende sleuteldomeinen: genderbeeldvorming, gelijke beloning, evenwichtige deelneming aan de besluitvorming, genderrollen op de werkplek, het evenwicht tussen werk en privéleven. Dit zijn stuk voor stuk domeinen die in de verklaring inzake gelijke kansen van het AV SDC bepaald worden.

Actieprioriteiten

De in het mandaat vastgelegde prioriteiten vormen één geheel en zijn allemaal even belangrijk. Hoewel het FoA ze op de volgende pagina's één voor één behandelt, erkent men dat acties om de vastgestelde kwesties aan te pakken best kaderen in een geïntegreerde aanpak.

Bij de opstelling van het FoA erkent het AV SDC dat bepaalde aspecten die belangrijk zijn met betrekking tot gendergelijkheid, betekenisvol zijn in alle sleuteldomeinen van het FoA. Daarom moeten ze duidelijk geformuleerd worden bij het uittekenen van de aanpak van de sociale partners.

Pleidooi voor gelijkheid

Naast het feit dat gelijkheid een grondrecht is, is gelijkheid op het werk duidelijk ook een businesscase. Eenvoudig gesteld moeten alle organisaties – om een bloeiende concurrerende omgeving te creëren – in staat zijn de meest getalenteerde medewerkers aan te trekken en aan zich te binden.

Werkgevers die erom bekend staan gelijke kansen voor iedereen aan te bieden – en wat dat inhoudt in termen van onder meer loon, carrièremogelijkheden, evenwicht tussen werk en privéleven – zullen de favoriete werkgevers zijn en dus schitteren op dit vlak. Om dit te bereiken vinden bepaalde organisaties het zinvol specifieke budgetten aan te leggen voor hun gelijkekansenbeleid.

Gelijkheid leidt ook tot betere tewerkstellingskansen voor wie over het talent beschikt om in de audiovisuele sector te werken en verbetert aldus het vermogen van de audiovisuele sector om een kwalitatief hoogstaande en diverse inhoud te leveren.

Pesten en Intimidatie

De Aanbeveling van de Commissie betreffende de bescherming van de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk⁸ zet de Lidstaten in het bijzonder aan tot het nemen van preventieve maatregelen ter bestrijding van pesten en intimidatie op het werk.

Het AV SDC erkent dat de preventie van pesten en intimidatie op de werkplek hand in hand gaat met het promoten van gendergelijkheid en het scheppen van een inclusieve werkomgeving waarin zowel vrouwen als mannen hun mogelijkheden ten volle kunnen benutten. Het bestaan van pesterijen en intimidatie op het werk is eenvoudigweg onaanvaardbaar. Het kan de creativiteit van de werknemer en zijn prestaties en motivatie beknotten, wat op zijn beurt een domino-effect kan hebben op carrière en persoonlijke ontwikkeling.

Het AV SDC meent dan ook dat het aanpakken van pesten en intimidatie een belangrijke stap is op de weg naar gendergelijkheid. Niet-inclusieve organisatieculturen kunnen een evenwichtige deelname aan de besluitvorming en een goed evenwicht tussen werk en privéleven in de weg staan en een negatieve invloed uitoefenen op de genderloonkloof en de niet-stereotype beeldvorming en inclusie van vrouwen op het scherm en in de ether. Tegen deze achtergrond kunnen individuele organisaties, parallel met hun streven naar gendergelijkheid, acties ondernemen om pesten en intimidatie op de werkplek de kop in te drukken. Dit door bijvoorbeeld een beleid rond pesten en intimidatie uit te werken, door clausules rond waardigheid op het werk op te nemen in de cao's en door de stappen te ondernemen die in de volgende hoofdstukken van dit actiekader uiteengezet worden.

⁸ 92/131/EEG van 27 november 1991.

Gelijke kansen voor iedereen

Dit FoA handelt specifiek over gendergelijkheid. Zoals uiteengezet in de Verklaring inzake gelijke kansen van het AV SDC zouden gelijke kansen verleend moeten worden aan iedereen, ongeacht hun beschermde persoonlijke eigenschappen.

Diverse correlaties tussen geslacht en andere beschermde persoonlijke eigenschappen werden in kaart gebracht en met zorg opgenomen in de voorbereiding van dit FoA. Zo toonde de studie uit 2008 "Age, gender and performer employment in Europe", uitgevoerd door de FIA (de federatie voor acteurs) met de financiële steun van de EU, bijvoorbeeld aan dat, naargelang het geslacht van de artiest, de leeftijd op heel wat aspecten van de tewerkstellingsomstandigheden invloed heeft.

We erkennen dat de in dit FoA aangereikte acties in de strijd voor gendergelijkheid, inclusief persoonlijke kenmerken, positieve transversale resultaten kunnen opleveren voor de diversiteit in de audiovisuele sector in zijn geheel. Daarom zouden we een benadering aanmoedigen die gelijkaardig is aan de krachtlijnen van dit FoA, en dit voor alle beschermde persoonlijke kenmerken voor het welzijn van iedereen.

Acties en follow-up

Een FoA of actiekader is een van de formele resultaten van het werk van de comités voor de sociale dialoog. Het wordt beschouwd als een "procesgerichte tekst", wat inhoudt dat hij opgevolgd moet worden en dat de toepassingsvoortgang regelmatig geëvalueerd moet worden.

Dienovereenkomstig:

Zullen de sociale partners dit AV SDC actiekader voor gendergelijkheid bij hun ledenorganisaties promoten.

Eén jaar na de goedkeuring van het FoA zal de Werkgroep Gendergelijkheid van het AV SDC samenkomen om de ontwikkelingen en de vooruitgang van de sector tijdens het afgelopen jaar in te schatten en te beoordelen. De Werkgroep zal dan verslag uitbrengen aan het AV SDC en deze evaluatie kan leiden tot een besluit:

- om de positie na een volgende tijdsperiode te herzien, en/of
- om de prioriteiten van het actiekader bij te stellen, en/of
- om te oordelen of er zich al dan niet bijkomende acties opdringen in een van de prioriteitsdomeinen.

Na een periode van twee jaar na de goedkeuring van het FoA zal de Werkgroep Gendergelijkheid van het AV SDC opnieuw samenkomen om de bestelling te overwegen van een evaluatieverslag over de implementatie van het FoA in geselecteerde landen.

Genderbeeldvorming

Inleiding

Bij de vraag hoe de audiovisuele sector concreet gendergelijkheid kan ontwikkelen en steunen, moet het thema genderbeeldvorming in de audiovisuele media zeker aan bod komen. Arbeidsomstandigheden en andere werkplekgerelateerde thema's en het evenwicht tussen werk en privéleven zijn uiteraard van kapitaal belang voor gelijke kansen, maar de audiovisuele sector kan ook een nuttig instrument zijn voor een betere perceptie van gendergelijkheid en diversiteit bij de Europese burgers.

In dit hoofdstuk zoomen de sociale partners in op twee fundamentele vrijheden in de EU:

- Het recht op waardigheid en non-discriminatie;
- Het recht op vrijheid van meningsuiting.

In de audiovisuele sector zijn we ons ten zeerste bewust van deze twee fundamentele principes – ze beïnvloeden ons werk en hoe we omgaan met gendergelijkheid. De juiste balans vinden is een enorme uitdaging, maar we moeten ze aangaan.

Het is duidelijk dat het thema genderbeeldvorming niet alleen vrouwen betreft. Het is een concept dat in feite afhangt van de interpretatie van de relaties tussen mannen en vrouwen. Deze interpretatie is geen vast gegeven, maar veranderlijk. Voorbeelden van een veranderende kijk of interpretatie van het concept gender treffen we overal in de samenleving aan – in de politiek, het onderwijs, de gezondheidszorg, de zakenwereld, de media enz. Het idee aanvaarden dat mannen en vrouwen gelijke kansen moeten krijgen in de maatschappij is een kernprincipe van de EU dat leidde tot de ontwikkeling van een lijvige Europese wetgeving ter zake die de volgende domeinen beslaat: werkgelegenheid en opleiding; sociale zekerheid en pensioenen; toegang tot goederen en diensten; beroeps-, privé- en gezinsleven en de toepassing van de EU-wetgeving.

In haar aanhoudende beleidswerk op dit gebied heeft de Europese Commissie ook aandacht voor het probleem van genderstereotypering en -beeldvorming in de media. De Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010 (COM(2006)0092) van de Europese Commissie en de daarmee verbonden impactstudie (SEC(2006)0275) pleiten voor de uitbanning van genderstereotypen in de media. Daarbij stellen ze als eerste actiepoint voor om “bewustmakingscampagnes en de uitwisseling van goede praktijken op scholen en in ondernemingen [te] ondersteunen inzake niet-stereotype genderrollen en de dialoog met de media aan [te] gaan om hen aan te moedigen vrouwen en mannen op een niet-stereotype manier in beeld te brengen”.

Een belangrijke stap in de goede richting was de Europese Richtlijn Audiovisuele Mediadiensten⁹, die in 2007 door de Europese Unie werd aangenomen. De richtlijn maakt geen expliciete vermelding van genderstereotypen, maar verplicht de lidstaten te verzekeren dat de audiovisuele mediadiensten, verstrekt door leveranciers van mediadiensten onder hun bevoegdheid, geen elementen bevatten die aansporen tot haat op basis van geslacht (en ras, godsdienst of nationaliteit). De richtlijn stelt verder dat audiovisuele, commerciële communicatie geen discriminatie mag bevatten of bevorderen op basis van geslacht (en ras

⁹ Richtlijn 2007/65/EG van het Europees Parlement en van de Raad van 11 december 2007 tot wijziging van Richtlijn 89/552/EEG van de Raad betreffende de coördinatie van bepaalde wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in de lidstaten inzake de uitoefening van televisieomroepactiviteiten (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32007L0065:en:NOT>); gewijzigd in 2010 door Richtlijn 2010/13/EU.

of etnische afkomst, nationaliteit, godsdienst of geloofsovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid).

Op internationaal niveau kwam de uitdaging rond genderstereotypering aan bod in de Verklaring van de 4e Wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties in Peking (1995), die de eigenaars en professionals van de media opriep om codes of richtlijnen te ontwikkelen en aan te nemen om een juiste en getrouwe beeldvorming van vrouwen in de media te bevorderen.

Op 26 mei 2010 nam de Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa het rapport "Strijd tegen seksistische stereotypen in de media" aan en in december van datzelfde jaar werd de Opinie van het Adviescomité voor Gelijke kansen voor vrouwen en mannen rond de "Uitbanning van genderstereotypen in de media" aangenomen.

Het gebruik van genderstereotypen beïnvloedt de perceptie die het publiek van genderrollen heeft. Zo beperken en verminderen een gebrek aan evenwicht tussen de genders en discriminatie op basis van leeftijd de rol en de ervaring van beide genders en kunnen ze een reële barrière voor kansengelijkheid vormen.

De versie van de werkelijkheid die door de audiovisuele sector wordt gecreëerd, komt tot stand tijdens een productieproces, waarin heel veel keuzes moeten worden gemaakt: onderwerpen, gasten, script, plot, locatie, belichting, geluid, camerahoeken en –bewegingen, bewerking, muziek, commentaar enz. De beslissingen over deze en andere elementen beïnvloeden het beeld van de realiteit dat het publiek bereikt. Op deze manier dragen radio- en televisiemakers, producers, programmamakers, castingverantwoordelijken en iedereen die bij het productieproces betrokken is, bij tot de manier waarop het publiek de wereld te zien krijgt.

De participatie van vrouwen in de media en in het bijzonder bij televisie, is in een groot deel van Europa al minstens 25 jaar stof voor debat. Terwijl het accent aanvankelijk op de gelijkheid van kansen lag, is de discussie de laatste tijd wat verschoven en is er nu ook aandacht voor stereotypen, hoe deze kunnen worden vermeden en hoe diversiteit kan worden getoond. Er heerst een groeiend besef dat, ondanks de vooruitgang die al werd geboekt, mannen en vrouwen op radio en televisie niet altijd rechtvaardig en evenwichtig worden voorgesteld. Bovendien groeit ook het bewustzijn dat, gezien de vergrijzing van de bevolking en van het publiek, en door de opkomst van nieuwe, meer geïndividualiseerde manieren om toegang te krijgen tot audiovisuele inhoud, er een businesscase is voor diversiteit¹⁰ en gendergelijkheid.

De inhoud die wordt getoond door de audiovisuele sector moet de maatschappij weerspiegelen en haar fundamentele principes bijtreden en bevorderen. De Europese sociale partners ondersteunen een correcte en evenwichtige genderbeeldvorming en nemen het tegelijkertijd op voor het fundamentele principe van vrijheid van creatieve uitdrukking voor de creatieve inhoud van film, radio en televisie. Veel van de Europese sociale partners, vertegenwoordigd in het AV SDC, hebben hieromtrent in hun specifieke domeinen geslaagde initiatieven ondernomen. Het actiekader voor gendergelijkheid in de audiovisuele sector biedt een waardevolle gelegenheid om deze ervaringen te bundelen en uit te wisselen.

De bovenstaande principes, beleidslijnen en wetgevende kaders informeren de hieronder beschreven voorgestelde actie voor de sociale partners. Hoewel deze voorgestelde actie hoofdzakelijk op niet-creatieve inhoud gericht is, kan ze ook relevant zijn voor de bredere, audiovisuele sector, zoals gesteld in de studie van Euro-FIA "Gender, leeftijd en de

¹⁰ Studie "Media 4 Diversity" van de Europese Commissie, 2009.
http://www.media4diversity.eu/files/Media4Diversity_Publication_Web.pdf

tewerkstelling van acteurs”, gefinancierd door de Europese Commissie (2008). In de radio- en televisiesector zijn het de verschillende omroepen die programma’s maken of er de opdracht toe geven, die in dit opzicht een bijzondere verantwoordelijkheid dragen.

Voorgestelde acties

De Europese sociale partners bevelen hun leden aan om genderbeeldvorming te beschermen bij het maken van audiovisuele inhoud.

1. Bewustzijn, vorming en verstrekking van informatie

Het belang van genderbeeldvorming moet absoluut benadrukt worden; deze bewustmaking is nodig om een degelijk engagement ten aanzien van dit onderwerp te verzekeren.

Vorming voor zowel mannelijke als vrouwelijke managers, productiedirecteurs, personeelsleden en toekomstige professionals is een belangrijke manier om het bewustzijn te verhogen en het engagement te bevorderen. De sociale partners kunnen een dergelijke vorming gezamenlijk ontwikkelen en beheren.

- Een herziening van het bestaande genderbeleid dat in de sector wordt gehanteerd, bijvoorbeeld gedragscodes, redactionele richtlijnen en collectieve overeenkomsten.

Ontwikkeling van gezamenlijke toolkits (zoals genderchecklists).

2. Generaliseren van een genderbewuste benadering van genderbeeldvorming

Generalisatie betekent hier dat de perspectieven van gender en de aandacht voor het doel, een correcte en evenwichtige genderbeeldvorming, in alle activiteiten worden behouden – beleidsontwikkeling, onderzoek, toekenning en planning van middelen, invoer en controle van programma’s en projecten. Generalisatie is geen doel op zich, maar een aanpak en een middel om het doel, gendergelijkheid, te bereiken. Het houdt rekening met beide fundamentele rechten die ons interesseren: het recht op waardigheid en de vrijheid van meningsuiting.

Enkele actiegebieden:

De ontwikkeling van een sterk editoriaal beleid kan een manier zijn om dit in de context van radio- en televisieomroepen aan te pakken. Het editoriale beleid heeft een rechtstreeks effect op het proces van opdrachtgeving, bijvoorbeeld in de gevraagde “pitches” en de tv-producties die in opdracht van de omroepen worden gemaakt.

Programmakritieken zijn een ander, nuttig instrument in de omroepcontext. Wanneer specifieke programma’s worden gekozen voor een bespreking door de senior managers, channel controllers, programmacommissarissen en executive producers, dan moeten gender en diversiteit als vaste onderwerpen in de kritieken aanwezig zijn.

Generalisatie van het aspect van correcte en evenwichtige genderbeeldvorming houdt doorgaans ook in dat we verzekeren dat aandacht voor dit thema automatisch en inherent ingebouwd is in alle aspecten van het productieproces; onderwerpen, gasten, script, plot, locatie, belichting, geluid, camera hoeken en –bewegingen, bewerking en commentaar, naargelang van het geval.

3. Positieve actie

Dit betekent het opstellen van kwantitatieve en kwalitatieve positieve actieplannen om concrete veranderingen teweeg te brengen op het gebied van genderbeeldvorming.

- Programma's voor gendergelijkheid: in sommige Europese landen zijn werkgevers wettelijk verplicht om hieromtrent een driejarenplan op te stellen en toe te passen. In andere landen kan dit vrijwillig zijn. Voor werkgevers in radio en televisie is het belangrijk dat een dergelijk plan rekening houdt met het thema genderbeeldvorming en dat het de te nemen maatregelen uitstippelt.
- Formeel aannemen en toepassen van relevante handvesten en codes inzake gendergelijkheid.
- Ontwikkeling van gendergevoelige indicators in de media, zoals die welke ook in andere sectoren bestaan, om de plaats en de rol van vrouwen en mannen te evalueren, een visie op gender in de sector te ontwikkelen en de capaciteitsvereisten te verbeteren, zodat ze beantwoorden aan de doelstellingen van het actieprogramma van Peking. Mede dankzij dergelijke indicators zal het mogelijk zijn om de omroepen verantwoordelijk te stellen voor hun genderbeleid.

4. Controle

Zonder controle en opvolging kunnen verbintenissen om een correcte en evenwichtige genderbeeldvorming te verzekeren, ondoeltreffend en zelfs zinloos zijn. De omroepen zouden ervoor moeten zorgen over de middelen te beschikken om te waken over de genderbeeldvorming in hun output.

Aanpak van genderrollen op het werk

Inleiding

De traditionele genderrollen hebben nog altijd een grote invloed op de taakverdeling tussen mannen en vrouwen thuis, op het werk en in de samenleving in het algemeen. Terwijl het niet de rol van de sociale partners is om in het privéleven tussenbeide te komen, hebben ze wel een rol te vervullen in de aanpak van genderrollen bij de aanwerving en op de werkplek. Bovendien heeft de audiovisuele sector, zoals we zien in het hoofdstuk over “Genderbeeldvorming”, een reële invloed op het leven van alle mensen in de hele Europese Unie.

Hoewel de tewerkstellingscijfers van vrouwen de laatste dertig jaar aanzienlijk gestegen zijn, is die stijging niet in alle sectoren en beroepen even groot. Er is nog steeds segregatie op de arbeidsmarkt; vrouwen zijn meestal nog oververtegenwoordigd in rollen die traditioneel hoofdzakelijk door vrouwelijke werknemers worden uitgevoerd en ondervertegenwoordigd in rollen die traditioneel voor mannelijke werknemers zijn weggelegd. Dit beïnvloedt op zijn beurt dan weer de (ongelijke) bezoldiging. Bovendien leeft deze segregatie ook nog steeds in de besluitvormende rollen binnen beroepen en activiteiten. In de hoofdstukken over “Gelijkheid bij de besluitvorming” en “Gelijke beloning” gaan we dieper in op deze activiteiten en in het hoofdstuk “Genderbeeldvorming” behandelen we het belang van de audiovisuele sector in de correcte voorstelling van de vrouw op het werk en in de samenleving.

Het doorbreken van culturele barrières om te verzekeren dat vrouwen en mannen een meer divers carrièrepad zouden volgen en om hun deelname op de arbeidsmarkt aan te moedigen, is gezien de talrijke socio-economische factoren waarmee rekening moet worden gehouden een complexe taak. Het is evenwel cruciaal te verzekeren dat dit gebeurt om professionele gendergelijkheid in de audiovisuele sector te bereiken. Heel wat organisaties in de audiovisuele sector denken wel degelijk na over de invloed die culturele houdingen en genderrollen op de werkplek hebben. Ze nemen hun interne praktijken en beleidslijnen onder de loep om te verzekeren dat ze de meest talentvolle mannen en vrouwen kunnen aantrekken en houden.

Er is ook een goede businesscase om actie te ondernemen. De landen van de Europese Unie krijgen in de toekomst af te rekenen met een gebrek aan deskundige arbeidskrachten en daarom wordt het des te crucialer om in het bijzonder vrouwen aan te moedigen om een meer diverse waaier van beroepen op alle niveaus te kiezen, ook die rollen die traditioneel door mannen worden vervuld.

Voorgestelde acties

De sociale partners van het AV SDC raden hun leden uit de audiovisuele sector aan bij te dragen tot de algemene verbintenis om segregatie op de arbeidsmarkt voor zowel vrouwen als mannen aan banden te leggen. Dit kan op een aantal manieren verwezenlijkt worden, afhankelijk van de grootte van de organisatie en de context waarin men opereert.

Onderstaande suggesties zijn ook van toepassing op mannen, wanneer zij de ondervertegenwoordigde partij zijn.

- Aanwervings-, promotie- en selectieprocedures onderzoeken om zeker te stellen dat deze genderneutraal zijn en alle mogelijke kandidaten bereiken en een kans geven.
- De manier bekijken waarop functietitels en –omschrijvingen opgesteld zijn om hun genderneutraliteit te garanderen.

- Ervoor zorgen dat opleidings- en ontwikkelingsprogramma's genderneutraal zijn en beschikbaar zijn voor alle personeelsleden.
- Werken aan samenwerkingsprogramma's met de openbare en/of onderwijsautoriteiten voor een betere bewustwording van de noden van de arbeidsmarkt.
- Niet-stereotype carrière-informatie verschaffen en deelnemen aan jobbeurzen.
- In partnerschap met universiteiten programma's voor pas afgestudeerden uitwerken om meer vrouwelijke afgestudeerden te kanaliseren naar bedrijven die nog steeds te kampen hebben met een ondervertegenwoordiging van vrouwelijke werknemers.
- Een positieve inspanning doen om vrouwen aan te trekken voor technische functies en beroepen waarin ze nog steeds ondervertegenwoordigd zijn – dit kan ook helpen bij een tekort aan deskundige arbeidskrachten.

Enkele voorbeelden van praktische tools hiervoor zijn:

- Vrouwen aanmoedigen om zich kandidaat te stellen voor stages in technische en wetenschappelijke beroepen;
- Vrouwen die aangeworven zijn in technische functies als "ambassadeurs" uitsenden naar scholen en colleges om anderen te informeren en jonge vrouwen bewust te maken van de kansen die technische beroepen te bieden hebben;
- Gerichtte aantrekkingsactiviteiten voor vrouwelijke professionals in technische functies ondernemen in de loop van het technische aanwervingsproces;
- Waar mogelijk, jobkansen duidelijk en wijd verspreiden om mogelijke vrouwelijke kandidaten te bereiken.

Maatregelen bespreken om een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bewerkstelligen.

Managers opleiden in de voordelen van een diversiteitsbeleid en hen verantwoordelijk maken voor de toepassing van het diversiteitsbeleid van de organisatie.
Competentieontwikkeling voor volwassenen aanmoedigen om mannen en vrouwen de kans te geven levenslang in hun loopbaan te groeien en tekortkomingen aan te pakken die te wijten zijn aan het onderwijssysteem van het verleden.

Enkele praktische voorbeelden om dit te bereiken:

- Transparantie en het overbrengen van competenties en kwalificaties verzekeren;
- Voortgezette opleidingen, vorming en levenslang leren promoten.

Gelijke beloning

Inleiding

Artikel 157 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie bepaalt de principes van het recht van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid voor vrouwelijke en mannelijke werknemers. Dit principe werd eerder al geïntroduceerd in de Europese Verdragen. Vandaag de dag tonen de statistieken van EUROSTAT aan dat er nog steeds een aanzienlijke loonkloof is in de EU. De Europese Commissie benadrukt dat een van de belangrijkste oorzaken de manier is waarop de vaardigheden van vrouwen beoordeeld worden in vergelijking met die van mannen. Verder stelt de Commissie dat jobs die gelijkaardige vaardigheden, kwalificaties of ervaring vereisen, toch nog vaak minder goed betaald en ondergewaardeerd worden wanneer ze door vrouwen gedomineerd worden. Tot slot benadrukt de Commissie dat de prestatiebeoordeling, en bijgevolg ook de loonschijf en de doorgroeimogelijkheden, vaak ten voordele van mannen uitvallen.

Het actiekader voor gendergelijkheid van het EVV, BUSINESSEUROPE, het CEEP en UEAPME onderstreept dat de sociale partners van alle lidstaten een duidelijke verplichting hebben om te verzekeren dat de loonsystemen die ze opstellen geen aanleiding geven tot loondiscriminatie tussen vrouwen en mannen. De Europese sociale partners zijn van mening dat het gezamenlijke engagement van sociale partners op alle relevante niveaus de sleutel is tot het onderuithalen van de genderloonkloof.

In de audiovisuele sector hebben de sociale partners de kwestie 'genderloonkloof' aangepakt op diverse manieren en verschillende niveaus, waaronder sociaal overleg. In onderzoeken die Europese socialepartnerorganisaties voerden naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen kwam de kwestie van de gelijke beloning meermaals naar voren. Een greep uit de diverse kwesties die uit sociaal overleg en onderzoeken aan het licht kwamen: informatie en bewustwording, jobstructuren (bv. jobomschrijvingen, classificaties), verloningsschema's en carrièreontwikkelingsbeleid en vorming.

Het AV SDC is gestart met de uitwisseling van informatie en ervaringen tussen de Lidstaten en besloot deze belangrijke kwestie mee te nemen in de uitwerking van een gezamenlijk actiekader voor gelijkheid.

Het Europese actiekader voor gelijkheid in de audiovisuele sector is een tool voor de Europese sociale partners om samen te werken aan een gemeenschappelijk doel, namelijk gelijke beloning garanderen voor mannelijke en vrouwelijke medewerkers in de sector en een gelijk-loonbeleid in de EU-Lidstaten promoten.

Definities

Onder "Beloning" dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of –salaris en alle overige voordelen, in geld of in natura, die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt (Art. 157 VWEU).

"Gelijke beloning" houdt in dat de beloning:

- voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van eenzelfde maatstaf;
- voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor eenzelfde functie (d.w.z. anciënniteit, relevante kwalificaties, prestaties, ervaring enz.).

Gezamenlijke beschouwingen

De volgende elementen zijn cruciaal om de genderloonkloof aan te pakken (niet-exhaustieve lijst):

- Bewustmaking bij bedrijven en werknemers;
- Informatie en regelmatige beoordeling van de genderloonkloof op elke werkplek;
- Het engagement van het topmanagement ten aanzien van gelijke beloning verzekeren;
- Herziening en mogelijke aanpassing van HR-beleid en -procedures;
- Nationale, sectorale of bedrijfsgebonden collectieve overeenkomsten of kaderovereenkomsten;
- Vorming van de afgevaardigden van de sociale partners;
- Verzekeren dat de werkgevers erkennen dat bedrijven die bekend staan om hun gelijkloonde beleid favoriete werkgevers zullen worden.

Gezamenlijke aanbevelingen

Het AV SDC raadt de sociale partners in de sector aan actie te ondernemen om:

1. De bewustwording bij bedrijven en werknemers rond de genderloonkloof aan te wakkeren:

- Informatiemateriaal uitwerken en uitdelen over gelijke beloning en de bepalingen van wetten en beleidslijnen inzake gelijkheid;
- Seminaries voor HR-personeel en andere medewerkers op diverse niveaus organiseren;
- Informatie uitwisselen en de genderloonkloof op elke werkplek regelmatig beoordelen;
- Een beter inzicht krijgen in de achterliggende factoren van de loonkloof in de audiovisuele sector.

2. HR-beleid en -procedures te herzien en eventueel ook aan te passen:

- Actieplannen voor gelijke beloning uitwerken en toepassen met aspecten zoals:
 - genderneutrale verloningssystemen;
 - specifieke aspecten van salarisevolutie (bv. salarisaanpassing na moederschapsverlof);
 - aanpassing van de jobclassificatiesystemen;
 - maatregelen om komaf te maken met segregatie;
 - non-discriminatie in evaluatiesystemen.

3. Binnen de bestaande nationale of sectorale of collectieve (bedrijfs)overeenkomsten of kaderovereenkomsten:

- Specifieke hoofdstukken over gelijkheid en gelijke beloning te bespreken en te herzien in collectieve overeenkomsten of in aparte kaderovereenkomsten;

- Te verzekeren dat er vrouwen bij deze processen betrokken worden;
- Te verzekeren dat de onderhandelaars een opleiding genoten hebben in gelijke beloning;
- De kwestie van de genderloonkloof in alle aspecten van de overleggesprekken te stroomlijnen.

4. Met respect voor vorming van de afgevaardigden van de sociale partners:

- Toolkits te ontwikkelen om de onderhandelaars achtergrondinformatie te verschaffen in collectieve overlegprocessen;
 - Cursussen rond wetgeving inzake gelijkheid en beleid voor HR-departementen en onderhandelaars te voorzien.
-

Gelijkheid bij de besluitvorming

Inleiding

Op dit moment werken er meer vrouwen dan ooit in de audiovisuele sector. Het percentage vrouwen in functies met beslissingsbevoegdheid blijft evenwel laag.

Het AV SDC erkent dat gendergelijkheid bij de besluitvorming in de audiovisuele sector een basisingrediënt is voor gelijkheid in beloning, om de beeldvorming en genderstereotypering aan te pakken, om gelijkwaardige kansen op de werkplek te bieden en voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven. Dit maakt ook relevante, doordachte beslissingen mogelijk.

Gelijkheid bij de besluitvorming gaat verder dan gendergelijkheid in de Uitvoerende Raad of op senior management-niveau en heeft betrekking op alle functies met een grote verantwoordelijkheid in het besluitvormingsproces.

Wetgevende basis voor gelijkheid bij de besluitvorming

In 1995 klaagde het *Beijing Platform for Action* de ontoereikende prestaties aan op het vlak van volwaardige participatie van vrouwen in beleidsbepalende posities. Het stelde in het bijzonder dat “tot vrouwen gelijkwaardig participeren in technische en beleidsmakende communicatiezones en de massamedia, met inbegrip van de kunstsector, zullen ze ondervertegenwoordigd blijven en zal het bewustzijn van de realiteit van het leven van de vrouw ontoereikend blijven”.

Artikel 11 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (CEDAW) bepaalt dat vrouwen dezelfde rechten moeten hebben als mannen op het vlak van tewerkstellingskansen, met toepassing van dezelfde selectiecriteria.

Het promoten van een gelijke participatie van vrouwen en mannen in de besluitvorming is eveneens een kernprioriteit van de Strategie van de EG voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015¹¹.

Belangrijke vragen voor werkgevers

Organisaties in de audiovisuele sector die nadenken over de kwestie gendergelijkheid bij hun besluitvorming moeten zich de volgende kernvragen stellen, die hen zullen helpen om te bepalen of hun organisatie gelijkheid bij de besluitvorming mogelijk maakt:

1. Hoe zijn vrouwen en mannen vertegenwoordigd in de Uitvoerende Raad, het senior management en andere functies met beslissingsbevoegdheid?
2. Zijn er vertegenwoordigingspatronen in stereotiepe mannelijke of vrouwelijke functies?
3. Hebben mannen en vrouwen gelijke toegang tot dezelfde of gelijkaardige posities?
4. Hebben mannen en vrouwen gelijke toegang tot promotiekansen?

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

5. Heeft de organisatie een gelijkekansenbeleid ontwikkeld?
6. Hebben vrouwen en mannen in alle functies gelijke toegang tot ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden die hen helpen om promotie te maken?
7. Biedt de organisatie flexibel werk aan voor vrouwen en mannen?
8. Biedt de organisatie faciliteiten of steun voor ouders met zorgverantwoordelijkheden?
9. Heeft de organisatie maatregelen ingevoerd voor gelijke beloning?

Ideeën voor actie

Organisaties in de audiovisuele sector wordt aanbevolen de volgende stappen te zetten om gendergelijkheid bij de besluitvorming binnen hun eigen organisatie te bevorderen.

Algemene actie

- De tewerkstelling per sekse opvolgen, deze kan geanalyseerd worden per functie, graad of niveau en per besluitvormingsverantwoordelijkheid. Regelmatig de functies in kaart brengen en deze informatie delen met de belangrijkste stakeholders zou de bewustwording ten goede komen.
- Aanwerven op basis van verdienstelijkheid – een duidelijke en transparante aanwervingsstrategie met antidiscriminatieclausules volgen.
- De tewerkstelling per sekse opvolgen voor de aanwervings- en promotieprocedures en hun effecten.
- Jobkansen moeten indien mogelijk gepubliceerd worden en genderneutrale selectiecriteria hanteren.
- De tewerkstelling per sekse opvolgen om een zicht te hebben op de leer- en ontwikkelingskansen.
- Waar mogelijk executive managers en bonden aantrekken om aangevoelde of werkelijke ongelijkheid in functies met beslissingsbevoegdheid onderuit te halen, en hiervoor alle mogelijke controlegegevens gebruiken.
- Inzicht hebben in het gebruik en de impact van flexibele werkregelingen op vrouwen en mannen.
- Nagaan of de organisatiecultuur aanmoedigend of ontradend werkt voor bedrijfsnetwerkopportunities voor vrouwen en mannen.
- Ervoor zorgen dat het beleid en de processen en maatregelen inclusief en transparant zijn.

Specifieke actie

Vorming – zorg voor een genderbewuste opleiding voor recruiters, de personen die verantwoordelijk zijn voor beslissingen over promoties en line managers die groeiomgevingen voor de werknemers goedkeuren.

Mentoring – zorg voor genderbewuste mentoringkansen voor niet-uitvoerend personeel om hun ontwikkeling in en contact met leidinggevende personen en werk op leidinggevend niveau te ondersteunen.

Positieve actie – lanceer, waar gepast, positieve initiatieven of activiteiten om de toegang van vrouwen tot leidinggevende functies te verbeteren en hun ontwikkeling te steunen wanneer ze een leidinggevende functie uitvoeren.

De verzoening van werk en privéleven: evenwicht tussen werk en privéleven

Inleiding

De toekomstvisie van het Europees Sociaal Model voor de tewerkstellingsrelaties streeft naar een evenwicht tussen de belangen van individuen, werkgevers en de maatschappij om tot prestaties, engagement en billijkheid te komen.

Het doel is een toestand waar arbeid loont voor werknemers en werkgevers én voor de maatschappij. Voor werknemers is de inzet: veiligheid, keuze, flexibiliteit en controle over werkuren; autonomie en controle over het werktempo, de timing en de werkomgeving; een billijk evenwicht tussen rust- en werktijden; inspraak bij cruciale beslissingen die op hun eigen toekomst betrekking hebben en een correct evenwicht tussen inspanning en beloning.

Vanuit het standpunt van een werkgever moet het werk productief en efficiënt uitgevoerd worden, hij wil zijn medewerkers betrekken en engageren en hen aanzetten tot een actieve bijdrage aan het succes van de organisatie. Vanuit het perspectief van de maatschappij moet werk sociaal bewust, ethisch verantwoord en duurzaam zijn.

Evenwicht tussen werk en privéleven is een belangrijke schakel in het Europees sociaal model, het onderlinge verband tussen de kwaliteit van het beroepsleven en een productieve werkplek. Dit thema stond ook hoog op de EU-agenda, in het bijzonder sinds de publicatie van het raadplegingsdocument (EC 2008) inzake "Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: meer steun voor het combineren van beroep, privéleven en gezinsleven", dat de herziening van het zwangerschapsverlof aanvoerde¹². Daarnaast bepaalt Richtlijn 2010/18/EU van maart 2010 de verbeteringen in ouderschapsverlof, zoals overeengekomen door de Europese sociale partners¹³.

Evenwicht tussen werk en privéleven is echter meer dan zwangerschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof en heeft betrekking op het hele gamma zorgverantwoordelijkheden en het leven buiten de werkplek.

De arbeidswereld is in beweging, zowel op het vlak van organisatie van de arbeidsmarkt als in soorten arbeid. Werknemers zijn de belangrijkste activa van de 21e-eeuwse organisaties. Ook de aard van het werk is de afgelopen 20 jaar drastisch veranderd:

- Het werk is intenser geworden: de gemiddelde werkdag duurt minder lang, maar het werk wordt sneller uitgevoerd. Deze intensivering laat zich voelen in alle landen van de EU, alle industriesectoren en alle beroepscategorieën.
- Technologische veranderingen (IT en telefonie) bezorgden werkgevers een grotere flexibiliteit in hoe ze mensen vragen te werken, en werknemers een mogelijke flexibiliteit in hoe ze op werk reageren.

Een goed beleid inzake evenwicht tussen werk en privéleven draagt bij tot het halen van deze criteria. Het is een win-winsituatie voor het bedrijf én voor de werknemers.

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

¹³ RICHTLIJN VAN DE RAAD 2010/18/EU van februari 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34.

De voordelen van een goed evenwicht tussen werk en privéleven

De voordelen voor de werkgever die initiatieven neemt voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven zijn onder meer:

- Een verhoogde productiviteit;
- Betere aanwervingen en een beter behoud van werknemers;
- Minder absentisme;
- Lagere overheadkosten;
- Een grotere tevredenheid bij de werknemers;
- Bevordering van gelijkheid op de werkplek.

Voor werknemers kan het ook reële voordelen opleveren:

- De mogelijkheid om de arbeidsrelatie voort te zetten bij veranderingen in het persoonlijke leven;
- Een betere afstemming van de beschikbare tijd voor werk en gezinsleven;
- Minder stress.

De gelijkaardige voordelen voor werkgever en werknemer illustreren hoe dit kan resulteren in een win-winsituatie voor beide partijen op het werk.

De Europese sociale partners merkten, bij hun analyse van de voortgang van hun FoA, op dat initiatieven in het kader van een evenwicht tussen werk en privéleven ook helpen om andere noodzakelijke kwesties voor een betere gendergelijkheid aan te pakken:

- Het aantal vrouwen in managersposities vergroten;
- Genderstereotypering in arbeidsfuncties tegengaan;
- Vaders aanmoedigen vaderschaps- en ouderschapsverlof op te nemen.

Een succesvol beleid om het evenwicht tussen werk en privéleven te ondersteunen moet op maat gemaakt zijn van de individuele behoeften van mannen en vrouwen en er rekening mee houden dat deze behoeften niet onveranderd blijven tijdens de volledige carrière. Ook de behoeften van de werkgever moeten erkend worden; hij moet bijvoorbeeld 24 uur per dag en 7 dagen per week kunnen uitzenden en het filmproductieproces van repetities en opnames kunnen uitvoeren. De beste resultaten worden bereikt met een dialoog tussen de sociale partners. De Europese sociale partners ontdekten immers dat bilaterale actie een cruciale factor is om deze kwestie aan te pakken.

Organisaties in de audiovisuele sector in de EU vonden tal van manieren om de inspanningen te ondersteunen van hun werknemers die op zoek zijn naar een goed evenwicht tussen werk en privéleven zonder aan output in te boeten. De hiervoor aangewende middelen verschillen sterk van organisatie tot organisatie en van individu tot individu. Deze beleidsvormen moeten regelmatig herzien en aangepast worden om efficiënt in te spelen op verander(en)de behoeften.

Als we stilstaan bij werkregelingen die de verzoening van werk en gezinsleven steunen, is het cruciaal dat deze op vrijwillige basis zowel door mannen als door vrouwen gebruikt kunnen worden en dat ze zo opgezet zijn dat ze de deelname aan en positie op de arbeidsmarkt op lange termijn niet ondermijnen. Bepaalde initiatieven voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven kunnen het omgekeerde effect hebben op met name de carrière van vrouwen. Uit onderzoek blijkt immers dat flexibel werken populairder is bij vrouwen dan bij mannen. In veel gevallen leidde dit o.a. tot carrièrestagnatie, een loonkloof en lagere pensioenen. Het is van cruciaal belang dat mensen met een werkpatroon dat afgestemd is op het evenwicht tussen werk en privéleven ook gelijke toegang hebben tot promotie, vorming en opleiding om hun carrière verder uit te bouwen.

Cruciale elementen voor programma's om het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen

Een aantal voorbeelden van werkregelingen die al in gebruik zijn in de audiovisuele sector in de EU en die het evenwicht tussen werk en privéleven bevorderen:

Een mix van verschillende werkregelingen aanbieden met het oog op flexibiliteit in werkuren of -organisatie, zoals:

- deeltijds werk,
- duobanen,
- minder werkuren,
- gecombineerde werkweek,
- schoolvriendelijke werkuren,
- gespreide of glijdende uren,
- verlof,
- thuiswerk ad hoc,
- ouderschapsverlofregelingen,
- loopbaanonderbreking en sabbatperiodes,
- kinderopvangfaciliteiten.

Het is ook noodzakelijk dat de werknemers op de hoogte zijn van deze nieuwe manieren van werken; een aantal praktische ideeën hierrond:

- Organisatie van bewustwordingscampagnes om flexibele werkroosters te promoten;
- Informatiecampagnes rond de verlofmogelijkheden voor vrouwen en mannen en het aanmoedigen van ouders om deze verlofperiodes veel evenrediger te verdelen.

Aanbevelingen

'Best practice'-richtlijnen omvatten:

- De behoeften van het bedrijf en van de werknemer herzien om te voldoen aan de noden van de klant, de tevredenheid van de werknemer en de overeenstemming met de wetgeving ter zake;
- Mogelijke oplossingen overwegen voor mensen met zorgverantwoordelijkheden;
- Onderzoek doen naar de ervaringen van andere bedrijven;
- De succesfactoren bepalen, inclusief productiviteitsindexen, arbeidsverloop, ziekte- en afwezigheidscijfers;
- De bewustmaking opdrijven om mannen aan te zetten evenredig verlofperiodes op te nemen;
- Samen met management en personeelsafgevaardigden nadenken over implementatie;
- Het management steunen bij deze implementatie;
- De vooruitgang in het oog houden en bijsturen waar nodig.

Zelfstandige ondernemers

In haar Mededeling "Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: meer steun voor het combineren van beroep, privéleven en gezinsleven" erkent de Europese Commissie dat het in evenwicht houden tussen gezinsleven en werk een uitdaging is, niet alleen voor mannen en vrouwen in loondienst, maar ook voor zelfstandige ondernemers.

Er zijn veel mensen die als zelfstandige in de audiovisuele sector werken in een brede waaier aan functies. Deze prestaties kunnen occasioneel van aard zijn, maar in sommige gevallen kan er voor een bepaalde periode een professionele relatie ontstaan. De hierboven toegelichte principes en praktijken gelden ook voor zelfstandige ondernemers met een broodwinning in de audiovisuele sector.
