



Komitet Dialogu Społecznego UE w sektorze audiowizualnym

Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn

Spis treści

	Strona
Wstęp	2
Wizerunek płci	7
Role płci w pracy	11
Równość wynagrodzeń	13
Równy udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji	16
Godzenie życia zawodowego z życiem osobistym: równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym	19

Plan działań został opracowany przez Połączoną Grupę Roboczą ds. równości płci Komitetu Dialogu Społecznego UE w sektorze audiowizualnym, powołaną na lata 2010-2011. Przewodnictwo grupy objęli Dearbhal Murphy z federacji FIA oraz Emma Towel, reprezentująca BBC.

Plan działań na rzecz równości płci został zatwierdzony i przyjęty przez Komitet Dialogu Społecznego UE w sektorze audiowizualnym podczas konferencji plenarnej komitetu 27 października 2011 r.

Uwaga: Plan działań składa się z powiązanych ze sobą rozdziałów o jednakowej ważności.

Komitet Dialogu Społecznego UE w sektorze audiowizualnym Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn

Wstęp

Wstęp

Partnerzy społeczni tworzący Komitet Dialogu Społecznego w sektorze audiowizualnym (ang. Audiovisual Social Dialogue Committee - AV SDC) zobowiązani są do przestrzegania równości płci i mają istotną rolę w jej propagowaniu w sektorze. Przedstawiony w niniejszym dokumencie Plan działań (ang. Framework of Actions - FoA) został przyjęty przez AV SDC w odpowiedzi na pracę wykonaną przez Komisję Europejską i partnerów społecznych z Europy w dziedzinie równości płci oraz w celu poparcia tych działań i uzupełnienia ich z myślą o ich wdrożeniu w całym sektorze audiowizualnym.

Partnerzy społeczni są świadomi kompleksowości przyczyn nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w zakładach pracy. Odzwierciedlają one podziały istniejące pomiędzy obiema płciami w rodzinach i w całym społeczeństwie. Sektor audiowizualny jest jednak czymś więcej niż tylko miejscem pracy; ma produkt, który potrafi zmieniać i wpływać na życie rodzinne i kulturalne. Jest to ogromna odpowiedzialność, do której partnerzy społeczni podchodzą bardzo poważnie, jako że wymaga zrównoważenia i respektowania zarówno praw do równości, jak i wolności od dyskryminacji oraz swobody wypowiedzi dla zapewnienia wolności redakcyjnej i tworzenia treści.

AV SDC określił priorytety, które mogą wspomóc promowanie równości pomiędzy kobietami a mężczyznami przy jednoczesnym zachowaniu równowagi w zakresie praw podstawowych. Priorytety te zostały przedstawione w planie FoA. Plan stanowi również prezentację wspólnych rozważań i sugestii europejskich partnerów społecznych dotyczących działań, jakie powinny być podjęte przez ich oddziały. Działania te zostaną omówione zgodnie z opisem w rozdziale „Działania i dalsze postępowanie”.

Przed przystąpieniem do analizy priorytetów, działań i dalszego postępowania należy umieścić plan FoA w kontekście mocy sprawczej dla takich działań i roli komitetu AV SDC w sektorze audiowizualnym.

Moc sprawcza

Unia Europejska jest zgodna co do fundamentalnego znaczenia wartości ludzkich i równości pomiędzy kobietami a mężczyznami. Europejska Karta Praw Podstawowych, podpisana w grudniu 2007 r., daje obywatelom Europy katalog praw wiążących instytucje i jednostki Unii Europejskiej oraz państwa członkowskie podczas wprowadzania w życie prawa UE¹.

Artykuł 2 Traktatu Lizbońskiego (z grudnia 2009 r.) określa, że „Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne dla Państw Członkowskich w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na i równości kobiet i mężczyzn”. Artykuł 3 określa, że „(Unia) zwalcza wyłączenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka”.

¹ Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, 12 grudnia 2007 r. (IP/07/1916):
http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

Priorytety Komisji Europejskiej dotyczące równości płci zawarte są w Karcie Praw Kobiet², przyjętej w marcu 2010 r. oraz w Strategii na rzecz promowania równości kobiet i mężczyzn (2010-2015)³, przedstawionej we wrześniu 2010 r. Tak w przeszłości, jak i obecnie Komisja podejmowała inicjatywy w zakresie równości płci, z których wiele znajduje się na stronach poświęconych zagadnieniu równości między kobietami i mężczyznami⁴ na witrynie internetowej Komisji Europejskiej Europa.

Dyrektywa o audiowizualnych usługach medialnych⁵ zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, rasę czy pochodzenie etniczne, narodowość, poglądy religijne, wyznanie czy niepełnosprawność.

Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, stworzony przez Europejskich partnerów społecznych 1 marca 2005 r., precyzuje kwestie związane z tym tematem. W dokumencie tym zawarte są priorytety ujęte w planie FoA komitetu AV SDC oraz temat wyjątkowy dla sektora – wizerunek płci.

W Konwencji nr 183 (15.06.2000)⁶, znanej jako Konwencja dotycząca ochrony macierzyństwa, Międzynarodowa Organizacja Pracy (ang. International Labour Organisation – ILO) wspiera i promuje równość wszystkich kobiet pracujących oraz ochronę zdrowia i bezpieczeństwa matki i dziecka.

Sektor audiowizualny w Unii Europejskiej

Sektor audiowizualny jest praktycznym zasobem i pierwszym źródłem informacji i rozrywki w Unii Europejskiej. Dostarcza obywatelom Unii pełne spektrum programów filmowych, radiowych i telewizyjnych. Sektor ten odgrywa szczególną rolę dla ochrony i promowania podstawowych swobód i demokracji w państwach członkowskich UE.

Sektor audiowizualny skupia organizacje publiczne i komercyjne. Zgodnie z Dyrektywą o audiowizualnych usługach medialnych, krajobraz audiowizualny UE charakteryzuje się działaniem tzw. „systemu dwoistego”. Współistnienie organizacji publicznych i komercyjnych pozwala na szeroki zakres programowania, przyczyniając się do powstania pluralizmu medialnego, różnorodności kulturowej i językowej, konkurencji redakcyjnej (pod względem jakości i zróżnicowania treści) oraz swobody wyrażania myśli, a także prawa opinii publicznej do informacji.

Według szacunków w sektorze audiowizualnym UE pracuje ponad 1,2 miliona ludzi, z czego nieco poniżej połowę (46%) stanowią kobiety, 82% posiada status pracownika, a 75% pracuje na pełen etat. W roku 2000 sektor audiowizualny w UE obejmował 13600 przedsiębiorstw telewizyjnych i radiowych, 3657 wytwórni muzycznych oraz 40100 firm związanych z produkcją filmową i wideo, z niewielką przewagą koncernów⁷.

Sektor ten stanowi zatem znaczną gałąź przemysłu, zwłaszcza pod względem zatrudnienia i odgrywa ogromną rolę polityczną i społeczną w UE.

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 Dyrektywa UE 2010/13/EU: http://ec.europa.eu/avpolicy/reg/tvwf/index_en.htm

6 ILO C183 Konwencja dotycząca ochrony macierzyństwa, 2000: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

7 Źródło: Dialog społeczny w sektorze europejskim, ostatnie osiągnięcia (EC 2010): <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&pubId=570&type=2&furtherPubs=yes>

Wiele osób pracujących w sektorze audiowizualnym prowadzi własną działalność gospodarczą o różnym charakterze. Działalność ta może stanowić pracę dodatkową, która w niektórych przypadkach, z biegiem czasu może wymagać ustalenia pewnych relacji zawodowych. Dlatego plan FoA szuka rozwiązań również i dla tego problemu.

Oświadczenie Komitetu AV SDC w sprawie równych szans

Piąta rocznica założenia Komitetu AV SDC w czerwcu 2009 r. stała się okazją dla jego członków do utrwalenia swej pozycji w sprawie polityki równych szans.

Strony komitetu AV SDC uważają, że wszystkie osoby pracujące w sektorze audiowizualnym w UE mają prawo do:

- uczciwego i równego traktowania w momencie ich zatrudniania, wyboru i awansowania oraz podczas wykonywania ich codziennej pracy;
- równych szans we wszystkich sektorach zawodowych i na wszystkich szczeblach organizacji;
- równych szans w zakresie dostępu do szkoleń, kształcenia ustawicznego i rozwoju kariery;
- jednakowego wynagrodzenia za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości;
- środowiska pracy respektującego prawa każdego człowieka, w którym panuje poszanowanie dla współpracowników i które jest wolne od przemocy i prześladowania;
- środowiska pracy chroniącego bezpieczeństwo i zdrowie pracowników;
- standardów pracy ułatwiających godzenie życia zawodowego z życiem osobistym.

Niniejsze oświadczenie odnosi się do wszystkich osób pracujących w sektorze audiowizualnym, bez względu na ich:

- płeć, orientację seksualną czy stan cywilny,
- pochodzenie rasowe czy narodowość,
- wyznanie,
- niepełnosprawność,
- wiek,
- członkostwo w związkach zawodowych.

Na podstawie niniejszego oświadczenia Komitet AV SDC podjął decyzję o powołaniu Grupy roboczej ds. równości szans kobiet i mężczyzn.

Zobowiązania Grupy roboczej ds. równości szans kobiet i mężczyzn

Na posiedzeniu plenarnym w dniu 4 grudnia 2009 r. Komitet AV SDC powołał Grupę roboczą ds. równości szans kobiet i mężczyzn w celu kontynuacji wspólnych działań w tym zakresie i wyrównania szans kobiet i mężczyzn w całym sektorze na przestrzeni UE.

Grupa robocza otrzymała za zadanie stworzenie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn w sektorze audiowizualnym UE, z perspektywą jego przyjęcia przez Komitet. Plan działań powinien koncentrować się na ustaleniu priorytetów w zakresie: wizerunku płci, równych wynagrodzeń, równych możliwości podejmowania decyzji, roli płci w zakładzie pracy czy godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym. Wszystkie te dziedziny zostały przedstawione w Oświadczeniu Komitetu AV SDC w sprawie równych szans.

Priorytety działań

Priorytety określone w zobowiązaniach Grupy roboczej są ze sobą powiązane i zachowują jednakową ważność. Pomimo indywidualnego omówienia na kolejnych stronach planu FoA, działania zmierzające do rozwiązania określonych problemów należy podejmować w zakresie całościowym.

Opracowując plan FoA, Komitet AV SDC musiał uwzględnić wiele kwestii związanych z problematyką równości kobiet i mężczyzn o istotnym znaczeniu dla kluczowych obszarów FoA. Kwestie te wymagają zatem wyraźnego określenia przy ustalaniu podejścia partnerów społecznych.

Analiza przypadku dotyczącego równości szans

Przy omawianiu równości każdego człowieka jako prawa podstawowego warto poruszyć wątek równości w miejscu pracy w kontekście biznesowym. Aspekt ten wyraża się bardzo przejrzyście – rozwój przedsiębiorstwa w konkurencyjnym środowisku zależy od umiejętności zatrudniania i utrzymywania najbardziej utalentowanych pracowników.

Pracodawcy oferujący równe szanse dla wszystkich – z wszystkimi składowymi dotyczącymi m.in. wynagrodzenia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego – będą „pracodawcami z wyboru”, odnoszącymi sukces w tym zakresie. W tym celu niektóre firmy tworzą niekiedy specjalne budżety przeznaczone na politykę równościową.

Polityka równości zwiększa również szanse zatrudnienia osób wykazujących zdolność do pracy w sektorze audiowizualnym, co podnosi wydajność sektora audiowizualnego w zakresie dostarczania treści o wysokiej jakości i różnorodnym charakterze.

Przemoc i prześladowanie

Zalecenie Komisji w sprawie poszanowania godności kobiet i mężczyzn w pracy⁸ zobowiązuje państwa członkowskie do podejmowania kroków zapobiegawczych w celu zwalczania przemocy i prześladowania w miejscu pracy.

W opinii Komitetu AV SDC zapobieganie przemocy i prześladowaniu w miejscu pracy jest nierozdzielnie związane z promowaniem równości płci i tworzeniem niewykluczającego środowiska pracy, umożliwiającego rozwój zarówno kobietom, jak i mężczyznom. Żadne oznaki przemocy i prześladowania w miejscu pracy nie mogą być akceptowane, ponieważ tłumią kreatywność, wydajność i motywację pracownika, co z kolei odbija się na jego karierze i życiu osobistym.

Komitet AV SDC uważa zatem, że podjęcie problemu przemocy i prześladowania jest istotnym krokiem do osiągnięcia równości płci. Przedsiębiorstwa dyskryminujące mogą uniemożliwić jednakowe podejmowanie decyzji przez kobiety i mężczyzn, i godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym, a także niekorzystnie wpływać na sposób wynagradzania pracy i wizerunek i niedyskryminację kobiet na ekranie i w eterze. Aby uniknąć takiej sytuacji, przedsiębiorstwa mogą podjąć działania wykraczające poza zakres ich działalności i przeciwdziałające przemocy i prześladowaniu w miejscu pracy w celu osiągnięcia równości płci poprzez poczynienie istotnych kroków, takich jak stworzenie polityki ds. przeciwdziałania przemocy i prześladowaniu czy włączenie klauzuli o poszanowaniu godności do umów zbiorowych, jak również podjęcie działań określonych w poniższych rozdziałach niniejszego planu działań.

⁸ 92/131/EWG z 27 listopada 1991 r.

Równe szanse dla wszystkich

Niniejszy plan FoA koncentruje się zwłaszcza na zagadnieniu równości kobiet i mężczyzn. Zgodnie z Oświadczeniem Komitetu AV SDC w sprawie równości szans, zasada równości szans powinna dotyczyć wszystkich osób, bez względu na ich cechy osobowości.

Przy opracowywaniu niniejszego planu pod uwagę wzięto związek płci z innymi cechami osobowości. Dla przykładu badania z 2008 r. „Wiek, płeć a zatrudnienie artystów w Europie”, przeprowadzone przez federację FIA przy wsparciu finansowym UE pokazały, że czynnik płci lub wieku artystów miał ogromne znaczenie dla uzgadniania warunków zatrudnienia.

Wierzmy, że wiele działań proponowanych w niniejszym FoA dla osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn, w tym uwzględnienie cech osobowości, może mieć pozytywne skutki dla zachowania różnorodności całego sektora audiowizualnego. Zachęcalibyśmy zatem do rozważania cech osobowości w sposób zbliżony do podejścia przedstawionego w niniejszym FoA, w celu osiągnięcia korzyści dla wszystkich.

Działania i dalsze postępowanie

Plan działań jest rezultatem pracy komitetów dialogu społecznego. Plan ten jest określany mianem „tekstu ukierunkowanego na proces”, co oznacza, że wymaga kontynuacji i regularnej oceniać postępów podczas jego wprowadzania.

A zatem:

Partnerzy społeczni winni promować niniejszy plan działań Komitetu AV SDC na rzecz równości kobiet i mężczyzn w swoich organizacjach członkowskich.

Po upływie roku od przyjęcia planu odbędzie się posiedzenie Grupy roboczej ds. równości szans kobiet i mężczyzn Komitetu AV SDC, oceniające postępy, jakie dokonały się przez ten rok w sektorze. Posiedzenie zakończy się sporządzeniem raportu dla Komitetu AV SDC, który może skutkować:

- zrewidowaniem stanowiska po kolejnym okresie czasu i/lub
- aktualizacją priorytetów w ramach działań i/lub
- oceną konieczności podjęcia dodatkowych działań w danej dziedzinie priorytetowej.

Po okresie dwóch lat od przyjęcia planu FoA odbędzie się kolejne posiedzenie Grupy roboczej ds. równości szans kobiet i mężczyzn Komitetu AV SDC, na temat sporządzenia raportu oceniającego wdrożenie planu w odpowiednich państwach.

Wizerunek płci

Wstęp

Rozważając możliwość rozwoju sektora audiowizualnego w zakresie wspierania równości płci, należy rozpatrzyć problem kształtowania wizerunku płci w treściach audiowizualnych. Biorąc pod uwagę, że warunki pracy oraz inne kwestie związane z godzeniem życia zawodowego i osobistego są istotnym elementem polityki równych szans, sektor audiowizualny może przyczynić się do poprawy odbierania przez obywateli państw europejskich problemu różnorodności i równości kobiet i mężczyzn.

Rozdział ten stanowi przegląd podstawowych swobód w UE:

- prawa do poszanowania godności i wolności od dyskryminacji;
- prawa do swobody wypowiedzi.

Sektor audiowizualny w pełni realizuje te dwie podstawowe zasady, zarówno w pracy, jak i w podejściu do kwestii równości płci. Ogromnym wyzwaniem jest znalezienie odpowiedniej równowagi, jednak jest to wyzwanie, które należy podjąć.

Kwestia postrzegania płci nie odnosi się oczywiście jedynie do kobiet. Jest to koncepcja, która zależy tak naprawdę od interpretacji relacji pomiędzy kobietą a mężczyzną. Interpretacja ta nie jest rzeczą stałą, lecz zmienną. Dowody na zmieniające się poglądy i interpretacje na temat płci widoczne są w społeczeństwie – w polityce, edukacji, służbie zdrowia, biznesie, mediach itp. Akceptacja idei, że mężczyźni i kobiety powinny mieć równe szanse w społeczeństwie, jest kluczową zasadą UE, która przyczyniła się do stworzenia ważnej jednostki legislacyjnej w Europie, działającej w zakresie zatrudnienia i szkoleń; bezpieczeństwa społecznego i emerytur; dostępu do dóbr i usług; życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, a także wdrażania prawa UE.

Praca Komisji Europejskiej nad tymi problemami objęła również kwestię stereotypów i wizerunku płci w mediach. Mapa drogowa Komisji Europejskiej dla równości między kobietami i mężczyznami 2006-2010 (COM(2006)0092) wraz z powiązaną oceną efektów (SEC(2006)0275) promuje eliminację stereotypów płci w mediach i proponuje jako kluczowe działania „wspieranie kampanii ds. podnoszenia świadomości oraz wymianę dobrych praktyk w szkołach i przedsiębiorstwach związanych z niestereotypową rolą płci, jak również podjęcie dialogu z mediami w celu zachęcenia do tworzenia niestereotypowego wizerunku kobiety i mężczyzny”.

Ważnym osiągnięciem było przyjęcie przez UE w 2007 r. Dyrektywy o audiowizualnych usługach medialnych⁹. Dyrektywa nie odnosi się w sposób wyraźny do stereotypów płci, jednak zobowiązuje państwa członkowskie do zagwarantowania, że audiowizualne usługi medialne dostarczane przez dostawców usług medialnych znajdujących się w ich jurysdykcji nie będą zawierać treści promujących nienawiść względem płci (rasy, religii czy narodowości). Dyrektywa stwierdza ponadto, że audiowizualne komunikaty komercyjne nie mogą zawierać ani promować treści o charakterze dyskryminującym ze względu na płeć (i pochodzenie rasowe lub etniczne, narodowość, religię lub wyznanie, niepełnosprawność czy orientację seksualną).

⁹ Dyrektywa 2007/65/RE Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z 11 grudnia 2007 r. zmieniająca Dyrektywę Rady 89/552/EWG w sprawie koordynacji pewnych przepisów prawa, regulacji lub działań administracyjnych w państwach członkowskich, dotyczących prowadzenia telewizyjnej działalności transmisyjnej (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32007L0065:en:NOT>); poprawiona w 2010 r. Dyrektywą 2010/13/UE.

Na poziomie międzynarodowym stereotypy płci zostały poruszone w Deklaracji przyjętej na 4. światowej konferencji kobiet Narodów Zjednoczonych w Pekinie w 1995 r., która wezwała właścicieli i pracowników mediów do opracowania i przyjęcia kodeksu lub wskazówek wspierających pokazywanie uczciwego i zgodnego z prawdą wizerunku kobiet w mediach.

W 2010 r. Zgromadzenie Parlamentarne Rady Europy przyjęło raport „Zwalczanie stereotypów związanych z płcią w mediach” (z dnia 26 maja 2010 r.) wraz z opinią Komitetu Doradczego ds. równych szans kobiet i mężczyzn na temat „Łamanie stereotypów związanych z płcią w mediach” (z grudnia 2010 r.).

Hołdowanie stereotypom związanym z płcią wpływa na postrzeganie roli danej płci przez opinię publiczną. Na przykład brak równowagi względem płci i dyskryminacja ze względu na wiek ogranicza rolę i doświadczenie kobiet i mężczyzn, i może stanowić prawdziwą barierę do stworzenia równych szans.

Wersja rzeczywistości kreowana przez sektor audiowizualny powstaje w procesie produkcyjnym, który wymaga dokonania wielu wyborów dotyczących tematów, gości, scenariusza, akcji, miejsca, oświetlenia, dźwięku, kąta i posuwu kamery, montażu, muzyki, komentarza itp. Decyzje dotyczące tych i innych aspektów wpływają na obraz rzeczywistości, jaki dociera do publiczności. W ten sposób nadawcy, producenci, twórcy programów, dyrektorzy ds. castingu oraz inne osoby zaangażowane w łańcuch produkcyjny odpowiadają za postrzeganie świata przez opinię publiczną.

Odnosząc się do problematyki wizerunku płci, partnerzy społeczni wskazują dobrym i użytecznym rozwiązaniem jest podział pomiędzy wiadomościami, aktualnościami i programami dokumentalnymi a treściami o charakterze twórczym. Treści o charakterze twórczym wymagają szczególnego zrównoważenia argumentów przemawiających za tworzeniem równego wizerunku kobiet i mężczyzn z podstawową zasadą do swobody wypowiedzi twórczej.

Udział kobiet w mediach i w telewizji jest tematem rozmów w Europie od co najmniej 25 lat. Pierwotnie koncentrowano się na równości szans, ale w ostatnim czasie położono większy akcent na stereotypy i sposób ich unikania, a także sposoby przedstawiania różnorodności. Pomimo jednak znacznego postępu w tym względzie, nadal wydaje się, że media nie zawsze przedstawiają uczciwy i zrównoważony obraz kobiet i mężczyzn. Widać również wzrastającą świadomość faktu, że w świetle starzejącej się populacji i w związku z pojawieniem się nowych i bardziej zindywidualizowanych środków dostępu do treści audiowizualnych, kwestie różnorodności¹⁰ i równości płci należy też rozpatrywać w kontekście biznesowym.

Treści tworzone przez sektor audiowizualny służą zarówno odzwierciedleniu społeczeństwa, jak i promowaniu i wspieraniu podstawowych zasad. Europejscy partnerzy społeczni wspierają uczciwy i przejrzysty sposób przedstawiania kobiet i mężczyzn, broniąc jednocześnie podstawowej zasady swobody wypowiedzi twórczej w filmie i nadawania treści o charakterze twórczym. Wielu partnerów społecznych mających swych przedstawicieli w Komitecie AV SDC podjęło użyteczne inicjatywy z tego zakresu. Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn w sektorze audiowizualnym daje cenną możliwość gromadzenia i wymiany tych doświadczeń.

Powyższe zasady, polityka i obramowanie prawne stanowią informację dla partnerów społecznych o proponowanych działaniach. Działania te zostały wymienione poniżej. Według zaleceń, proponowane działania powinny obejmować głównie treści o charakterze nietwórczym, jednak mogą również dotyczyć sektora audiowizualnego w szerszym zakresie, zgodnie z badaniem Euro-FIA z 2008 r. „Płeć, wiek i zatrudnianie artystów”, finansowanym przez Komisję Europejską. W sektorze radia i telewizji za tworzenie i dopuszczanie programów do emisji odpowiedzialność ponoszą nadawcy.

¹⁰ Badania Media 4Diversity Komisji Europejskiej, 2009 r. http://www.media4diversity.eu/files/Media4Diversity_Publication_Web.pdf

Proponowane działania

Europejscy partnerzy społeczni zalecają swoim oddziałom ochronę wizerunku płci poprzez tworzenie odpowiednich treści audiowizualnych.

1. Uświadamianie, szkolenia i dostarczanie informacji

Niezwykle istotną kwestią jest podkreślanie znaczenia wizerunku kobiet i mężczyzn i podnoszenia świadomości w celu zapewnienia odpowiedniego zaangażowania w ten problem danych instytucji.

- Szkolenia dla menadżerów i dyrektorów wykonawczych ds. produkcji, a także dla personelu (kobiet i mężczyzn) i przyszłych pracowników jest istotnym sposobem podnoszenia świadomości i promowania zaangażowania. Szkolenia takie powinny być organizowane i zarządzane wspólnie przez partnerów społecznych.
 - Przegląd istniejącej polityki sektorowej dotyczącej płci, np. zasad zachowania, wskazówek redakcyjnych oraz umów zbiorowych.
- Tworzenie wspólnych narzędzi (takich jak „listy kontrolne” dotyczące płci).

2. Popularyzacja świadomego podejścia do płci w wizerunku kobiet i mężczyzn

Popularyzacja polega na zapewnieniu zachowania wizerunku danej płci i na uczciwym i zrównoważonym przedstawianiu płci we wszystkich działaniach – tworzonej polityce, badaniach, przydzielaniu zasobów i planowaniu, wdrażaniu i monitorowaniu programów i projektów. Popularyzacja nie jest jednak celem samym w sobie, a jedynie podejściem i środkiem do osiągnięcia celu, jakim jest równość kobiet i mężczyzn. Podejście to uznaje również podstawowe prawa, o które się troszczymy – prawo do poszanowania godności i do swobody wypowiedzi.

Zakres działań obejmuje m.in.:

- Stworzenie silnej polityki redakcyjnej jako jednego ze sposobów podejścia do tego problemu w kontekście nadawców. Polityka redakcyjna ma bezpośredni wpływ na proces akceptacji treści do emisji, np. w wymaganych treściach o wysokiej emisji i produkcjach telewizyjnych dopuszczanych przez nadawców.
- Kolejnym użytecznym narzędziem w kontekście nadawczym jest przegląd programów. Po dokonaniu wyboru co do programów ocenianych przez dyrektorów, kontrolerów kanałów, osób dopuszczających programy do emisji i producentów wykonawczych przeglądy stanowiłyby istotne źródło informacji o różnorodności i płci.
- Popularyzacja kwestii uczciwego i zrównoważonego przedstawiania płci wymaga zagwarantowania, że będzie ona uwzględniana automatycznie i w sposób nierozdzielny z wszystkimi aspektami procesu produkcyjnego, takimi jak: tematy, goście, scenariusz, akcja, miejsce, oświetlenie, dźwięk, kąt i posuw kamery, montaż, muzyka, komentarz itp.

3. Działania o wydźwięku pozytywnym

W celu osiągnięcia konkretnych zmian pod względem przedstawiania płci należy stworzyć jakościowe i ilościowe

plany działań o wydźwięku pozytywnym.

- Plany dotyczące równości kobiet i mężczyzn: w niektórych krajach europejskich pracodawcy są zobowiązani do tworzenia i wdrażania trzyletnich planów działania z tego zakresu. W innych krajach działania te są nieobowiązkowe. Istotnym problemem dla nadawców jest zagwarantowanie uwzględnienia kwestii wizerunku kobiet i mężczyzn w takich planach i określenia podejmowanych kroków.
- Oficjalne przyjęcie i zastosowanie odpowiednich kart i kodeksów dotyczących równości płci.
- Stworzenie – wzorem innych sektorów – wskaźników płci w mediach w celu określenia miejsca i roli kobiety i mężczyzny, stworzenia wizji płci w sektorze i poprawy wymogów związanych z wydajnością dla osiągnięcia celów ustanowionych przez pekińską platformę działania. Wskaźniki te mają doprowadzić do przejęcia przez nadawców odpowiedzialności za politykę dotyczącą płci.

4. Monitoring

Próby zapewnienia uczciwego i zrównoważonego przedstawiania płci bez monitoringu i wskazówek co do dalszego działania mogą być nieskuteczne, a nawet bezużyteczne. Zgodnie z zaleceniami nadawcy powinni zapewnić własne środki do monitorowania wizerunku płci.

Analiza problemu roli kobiet i mężczyzn w pracy

Wstęp

Tradycyjny podział ról względem płci nadal wywiera silny wpływ na podział obowiązków między kobietami i mężczyznami w domu, w miejscu pracy i w całym społeczeństwie. Rolą partnerów społecznych nie jest ingerencja w życie prywatne obywateli, a raczej promowanie równości kobiet i mężczyzn na rynku i w miejscu pracy. Zgodnie z rozdziałem „Wizerunek płci” realny wpływ na życie wszystkich obywateli Unii Europejskiej ma sektor audiowizualny.

Pomimo znacznego wzrostu stawek za pracę wykonywaną przez kobiety w ciągu ostatnich trzydziestu lat, widać wyraźny rozdźwięk w tym zakresie wewnątrz różnych sektorów i zawodów. Segregacja zawodowa jest nadal wszechobecna; kobiety wciąż stanowią większość w rolach tradycyjnie zajmowanych przez pracowników płci żeńskiej i mniejszość w rolach tradycyjnie zajmowanych przez mężczyzn, co z kolei przekłada się na wynagrodzenie.

Ponadto z segregacją zawodową nadal borykają się stanowiska decyzyjne różnych zawodów i profesji. Aspekty te zostały podkreślone w rozdziałach „Równość w podejmowaniu decyzji” i „Równość wynagrodzeń”, a także dodatkowo w rozdziale „Wizerunek płci” przy odniesieniu do znaczenia sektora audiowizualnego w uczciwym przedstawianiu kobiet w pracy i w społeczeństwie.

Obalanie barier kulturowych w celu zagwarantowania równego dostępu kobiet i mężczyzn do bardziej zróżnicowanego zakresu stanowisk oraz zmotywowania ich do uczestnictwa w rynku pracy, jest skomplikowanym zadaniem, jeżeli weźmiemy pod uwagę liczne czynniki społeczno-ekonomiczne. Należy jednak podjąć je dla osiągnięcia równości zawodowej kobiet i mężczyzn w sektorze audiowizualnym. Wiele przedsiębiorstw sektora audiowizualnego uwzględnia wpływ podejścia kulturowego oraz roli płci w zakładzie pracy. Przedsiębiorstwa te prowadzą przegląd swoich praktyk i polityki wewnętrznej dla zagwarantowania pozyskiwania i utrzymania najbardziej utalentowanych pracowników obu płci.

Działania te powinny być również rozpatrywane w kontekście biznesowym. Kraje Unii Europejskiej będą zmagać się w przyszłości z brakiem wysoko wykwalifikowanych pracowników, co będzie wiązać się z potrzebą jeszcze większego zaangażowania zwłaszcza kobiet w jeszcze szerszą gamę zawodów na wszystkich szczeblach, w tym w role tradycyjnie piastowane przez mężczyzn.

Proponowane działania

Partnerzy społeczni Komitetu AV SDC zalecają swoim oddziałom z sektora audiowizualnego włączenie się w walkę z segregacją zawodową kobiet i mężczyzn. Walkę tę można prowadzić na wiele sposobów, w zależności od rozmiaru przedsiębiorstwa i kontekstu środowiskowego, w którym operują. Poniższe zalecenia mogą równie dobrze odnosić się do mężczyzn tam, gdzie stanowią oni mniejszość.

- Analiza procedur zatrudniania, awansowania i wyboru pracowników w celu zapewnienia neutralności płci i rozważenia kandydatury wszystkich potencjalnych aplikantów.
- Analiza sposobu ustalania tytułów i opisu stanowisk w celu zapewnienia ich neutralności względem płci.

- Zapewnienie neutralności i dostępności programów szkoleniowych i rozwojowych dla wszystkich pracowników.
- Opracowanie programów kooperacyjnych przy udziale władz publicznych i/lub sektora edukacyjnego w celu podniesienia świadomości odnośnie do potrzeb na rynku pracy.
- Zapewnianie niestereotypowej informacji o dostępnych stanowiskach i udział w targach zawodowych.
- Tworzenie programów absolwenckich we współpracy z uniwersytetami w celu zwiększenia naboru absolwentek do zawodów, w których kobiety nadal stanowią mniejszość.
- Podjęcie kroków w celu zainteresowania kobiet tymi zawodami technicznymi, w których stanowią mniejszość – może to również zapobiec brakom wykwalifikowanych pracowników.

Przykładem narzędzi praktycznych, jakie można wykorzystać do tego celu, jest np.:

- Motywowanie kobiet do ubiegania się o staż w zawodach technicznych i naukowych;
- Wysyłanie kobiet wykonujących zawody techniczne jako „ambasaderek” do szkół i na uczelnie w celu informowania i podnoszenia świadomości wśród młodych kobiet o możliwościach płynących z wykonywania zawodów technicznych;
- Podejmowanie działań skierowanych na dotarcie do kobiet o umiejętnościach technicznych podczas procedur rekrutacji do zawodów technicznych;
- Tam, gdzie tylko jest to możliwe, wyraźne reklamowanie możliwości pracy w celu dotarcia do potencjalnych kandydatek.

- Analiza rozwiązań w celu lepszego pogodzenia życia zawodowego i prywatnego.
- Szkolenie menadżerów w zakresie korzyści płynących z posiadania zarządu różnej płci i nałożenie na nich odpowiedzialności za wdrażanie polityki różnorodności w przedsiębiorstwie. Stymulowanie rozwoju kompetencji u dorosłych w celu umożliwienia kobietom i mężczyznom budowania kariery przez całe ich życie i zaadresowanie problemu braków powstałych w wyniku działania systemu edukacyjnego w przeszłości.

Przykładem narzędzi praktycznych, jakie można wykorzystać do tego celu, jest np.:

- Zapewnianie przejrzystości i przenoszalności kompetencji i kwalifikacji;
- Promowanie dalszej edukacji i szkoleń z zakresu kształcenia ustawicznego.

Równość wynagrodzeń

Wstęp

Artykuł 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) wyznacza zasady związane z prawem do równych wynagrodzeń za tę samą pracę lub pracę o jednakowej wartości dla pracowników płci męskiej i żeńskiej. Zasada ta funkcjonuje w Traktatach Europejskich od wielu lat. Statystyki EUROSTAT pokazują, że nierówność płci jest zjawiskiem wciąż powszechnym w UE. Komisja Europejska podkreśla, że jedną z głównych przyczyn takiej sytuacji jest sposób oceny kompetencji kobiet w stosunku do mężczyzn. Komisja ocenia ponadto, że zajęcia wymagające podobnych umiejętności, kwalifikacji czy doświadczenia są o wiele gorzej opłacane w przypadku, gdy wykonują je kobiety oraz że ocena osiągnięć, a zatem i poziom wynagrodzenia i rozwoju kariery jest również bardziej korzystny dla mężczyzn.

Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, opracowane przez organizacje ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP i UEAPME podkreśla, że partnerzy społeczni wszystkich krajów członkowskich mają obowiązek zagwarantowania, że stosowany w ich kraju system wynagrodzeń nie będzie promował dyskryminacji pomiędzy kobietami a mężczyznami. Europejscy partnerzy społeczni są przekonani, że wspólne zaangażowanie partnerów społecznych na wszystkich odpowiednich szczeblach jest kluczem do zniwelowania nierównych wynagrodzeń ze względu na płeć.

Partnerzy społeczni z sektora audiowizualnego podjęli walkę z problemem nierównych płac na różne sposoby i na różnych szczeblach, w tym także podczas negocjacji dotyczących umów zbiorowych. W ankietach przeprowadzonych w organizacjach europejskich partnerów społecznych na temat równości pomiędzy kobietą a mężczyzną problem równości wynagrodzeń pojawiał się bardzo regularnie. Pośród wielu kwestii poruszanych w kontekście umów zbiorowych i ankiet jest: informowanie i uświadamianie, struktury zawodowe (np. opis stanowiska pracy, klasyfikacja), schematy wynagrodzeń i polityka rozwoju kariery i szkoleń.

Komitet AV SDC rozpoczął wymianę informacji i doświadczeń w krajach członkowskich oraz zdecydował o włączeniu tej istotnej kwestii do swych prac mających na celu opracowanie wspólnych ram działania w zakresie osiągnięcia równości.

Europejski plan działania w sektorze audiowizualnym jest narzędziem dla europejskich partnerów społecznych do podjęcia wspólnych wysiłków zmierzających do osiągnięcia wspólnego celu, jakim jest zapewnienie jednakowych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn pracujących w sektorze oraz promowanie jednakowej polityki płacowej w krajach członkowskich UE.

Definicje

„Wynagrodzenie” oznacza zwykłą, podstawową lub minimalną płacę lub pensję wraz innymi świadczeniami, otrzymywaną przez pracownika od pracodawcy w gotówce bądź w naturze, bezpośrednio lub pośrednio w związku z zatrudnieniem (Art. 157 TFUE).

„Równość wynagrodzeń” oznacza, że wynagrodzenie:

- za tę samą pracę po stawce jednostkowej będzie obliczane w oparciu o tę samą jednostkę miary;
- za pracę po stawce godzinowej będzie obliczane na tej samej zasadzie (tj. w odniesieniu do stażu pracy, odpowiednich kwalifikacji, osiągnięć, doświadczenia itp.).

Wspólne rozwiązania

Wyrównywanie płac powinno uwzględniać takie aspekty, jak m.in.:

- Podnoszenie świadomości w przedsiębiorstwach i wśród pracowników;
- Informowanie i regularna ocena luki w wynagrodzeniach związanej z płcią w każdym zakładzie pracy;
- Zagwarantowanie zaangażowania kierownictwa w zapewnianie równych wynagrodzeń pracowników;
- Przegląd i ewentualna adaptacja polityk i procedur dotyczących zasobów ludzkich;
- Krajowe, sektoralne lub firmowe umowy zbiorowe lub ramowe;
- Szkolenie przedstawicieli partnerów społecznych;
- Zapewnienie, że pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, że ci, którzy uprawiają politykę równych wynagrodzeń, są pracodawcami wybieranymi przez kandydatów.

Wspólne zalecenia

Komitet AV SDC zaleca, aby partnerzy społeczni sektora podjęli działania w celu:

1. Podniesienia świadomości w przedsiębiorstwach i wśród pracowników w kwestii nierówności wynagrodzeń:

- opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych na temat równych wynagrodzeń i przepisów związanych z prawem i polityką równości;
- organizowanie seminariów dla pracowników działów zasobów ludzkich i innych osób na różnych szczeblach;
- wymiana informacji i regularna ocena luki w wynagrodzeniach związanej z płcią w każdym zakładzie pracy;
- osiągnięcie lepszego zrozumienia czynników powodujących nierówne wynagrodzenia w sektorze audiowizualnym.

2. Przejrzenia i ewentualnego zaadaptowania polityki i procedur w zakresie zasobów ludzkich:

- opracowanie i wdrożenie planów działania związanych z równymi wynagrodzeniami, w tym takich aspektów, jak:

- systemy wynagrodzeń neutralne względem płci;
- szczególne aspekty ewolucji płac (np. dostosowanie wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego);
- dostosowanie systemów klasyfikacji stanowisk pracy;
- kroki zmierzające do eliminacji segregacji;
- eliminacja dyskryminacji w systemach oceny.

3. W istniejących krajowych, sektoralnych lub firmowych umowach zbiorowych lub ramowych:

- Negocjacja i przegląd rozdziałów na temat równości i równości wynagrodzeń w umowach zbiorowych lub w osobnych umowach ramowych;
- Zagwarantowanie zaangażowania kobiet w te procesy;
- Zagwarantowanie przeszkolenia negocjatorów w zakresie równości wynagrodzeń;
- Uwzględnienie problemu nierównych wynagrodzeń ze względu na płeć we wszystkich aspektach dyskusji o umowach zbiorowych.

4. W nawiązaniu do szkoleń przedstawicieli partnerów społecznych:

- Stworzenie zestawu narzędzi w celu dostarczenia negocjatorom informacji źródłowych w procesach negocjacyjnych dotyczących umów zbiorowych;
 - Zapewnienie kursów szkoleniowych na temat praw i polityki równościowej dla działów zasobów ludzkich i negocjatorów.
-

Równy udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji

Wstęp

W sektorze audiowizualnym pracuje obecnie o wiele więcej kobiet niż dotychczas. Jednak liczba procentowa kobiet piastujących stanowiska decyzyjne jest wciąż niska.

Komitet AV SDC uznaje, że równość płci w podejmowaniu decyzji w sektorze audiowizualnym jest kluczowym składnikiem dostarczania jednakowych wynagrodzeń, rozwiązania problemu wizerunku płci i stereotypów płciowych, zapewniania równości szans w zakładzie pracy oraz godzenia życia zawodowym z życiem prywatnym. Pozwala to również na podejmowanie odpowiednich decyzji.

Równość w podejmowaniu decyzji wykracza poza równość płci w Radzie Nadzorczej lub kierownictwie i dotyka wszystkich ról, które mają znaczenie w podejmowaniu decyzji.

Podstawa prawna dla równości w podejmowaniu decyzji

W 1995 r. Pekkańska Platforma Działania ogłosiła brak osiągnięć w zakresie zajmowania przez kobiety stanowisk decyzyjnych, oraz że: „dopóki kobiety nie będą uczestniczyć w równym stopniu w technicznych i decyzyjnych dziedzinach komunikacji i mass mediów, w tym w dziedzinie sztuki, będą nadal stanowić mniejszość, a świadomość o ich prawdziwym życiu będzie znikoma”.

Artykuł 11 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) określa, że kobiety powinny mieć takie same prawa jak mężczyźni odnośnie do możliwości zatrudnienia, w tym także do ubiegania się o dane stanowisko na podstawie tych samych kryteriów wyboru.

Promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji jest głównym priorytetem strategii Rady Europy na rzecz równości pomiędzy kobietami i mężczyznami na lata 2010-2015¹¹.

Istotne pytania dla pracodawców

Organizacje z sektora audiowizualnego rozważające problem równości płci w podejmowaniu decyzji powinny odpowiedzieć sobie na następujące pytania, które pomogą im w stwierdzeniu, czy wspierają równość w podejmowaniu decyzji:

1. Jaka jest liczba przedstawicieli płci żeńskiej i męskiej w Radzie Nadzorczej, kierownictwie i na innych stanowiskach decyzyjnych?
2. Czy istnieją schematy stanowisk reprezentowanych stereotypowo przez kobiety lub mężczyzn?
3. Czy kobiety i mężczyźni mają jednakowy dostęp do tych samych lub podobnych stanowisk?
4. Czy kobiety i mężczyźni mają jednakowy dostęp do możliwości awansowania?

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

5. Czy przedsiębiorstwo przyjmuje politykę równych szans?
6. Czy kobiety i mężczyźni mają jednakowy dostęp do możliwości rozwoju i szkoleń we wszystkich rolach, które zapewnią im bezpieczny awans?
7. Czy organizacja oferuje elastyczne warunki pracy dla kobiet i mężczyzn?
8. Czy organizacja oferuje udogodnienia dla rodziców sprawujących opiekę nad dzieckiem?
9. Czy organizacja wprowadziła rozwiązania w celu zachowania równości wynagrodzeń?

Koncepcje działania

Sugeruje się, aby organizacje z sektora audiowizualnego podjęły następujące działania w celu poprawy równości płci w podejmowaniu decyzji wewnątrz organizacji.

Działania ogólne

- Wdrożenie monitoringu zatrudnienia względem płci w celu jego analizy na podstawie stanowiska, stopnia lub szczebla oraz odpowiedzialności za podejmowanie decyzji. Regularne mapowanie stanowisk, udostępniane głównym udziałowcom pomoże w podniesieniu ich świadomości.
- Rekrutowanie w oparciu o zalety – przyjęcie przejrzystych i wyraźnych strategii rekrutacyjnych zawierających klauzule o niedyskryminacji.
- Wdrożenie monitoringu zatrudnienia względem płci w celu rekrutacji i awansowania pracowników ich wyników tych procedur.
- Wolne stanowiska powinny być reklamowane wszędzie, gdzie jest to możliwe. Kryteria wyboru na dane stanowisko powinny być neutralne względem płci.
- Wdrożenie monitoringu zatrudnienia względem płci w celu przeglądu podejmowanych szans kształcenia i rozwoju.
- Zaangażowanie dyrektorów wykonawczych i związków zawodowych w walkę z domniemaną lub rzeczywistą nierównością w rolach decyzyjnych, za pomocą zebranych danych z monitoringu.
- Zrozumienie podjęcia i znaczenia elastycznych warunków pracy dla kobiet i mężczyzn.

- Przegląd, czy kultura organizacyjna jest zezwalająca lub zakazująca w stosunku do organizacyjnych szans sieciowych zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.
- Sprawdzenie, czy polityka, procedury i przepisy są kompletne i przejrzyste.

Działania szczegółowe

Szkolenia – stworzenie szkoleń uwzględniających świadomość płci dla osób prowadzących rekrutację pracowników, podejmujących decyzje o awansie i dla kierowników linii, którzy zatwierdzają możliwości rozwoju kariery dla pracowników.

Mentoring – oferowanie świadomego mentoringu dla personelu niższych szczebli w ramach wsparcia ich rozwoju i konfrontacji z kierownictwem i pracą na poziomie kierowniczym.

Działania o charakterze pozytywnym – jeżeli dotyczy: utworzenie inicjatyw pozytywnego działania lub działań dla poprawy dostępu kobiet do możliwości kierowniczych oraz dla wspierania ich rozwoju podczas piastowania stanowisk kierowniczych.

Godzenie pracy z życiem osobistym: równowaga pomiędzy życiem zawodowym i osobistym

Wstęp

Europejski model społeczny posiada wizję przyszłości relacji zawodowych, która opierałaby się na równowadze interesów poszczególnych osób, pracodawców i społeczeństwa w celu zapewnienia odpowiednich osiągnięć, zaangażowania i uczciwości.

Celem jest pozycja, w której praca daje satysfakcję pracownikom i pracodawcom oraz daje korzyści społeczeństwu. Dla pracowników cel ten obejmuje: bezpieczeństwo; wybór, elastyczność i kontrolę nad godzinami pracy; autonomię i kontrolę czasu i harmonogramu pracy oraz środowiska pracy; uczciwą równowagę pomiędzy odpoczynkiem a pracą; możliwość wyrażenia swej opinii w kluczowych decyzjach mających wpływ na ich przyszłość; oraz odpowiednią równowagę pomiędzy wysiłkiem i wynagrodzeniem.

Z perspektywy pracodawcy praca powinna być produktywna i wydajna, natomiast celem zaangażowanie pracowników i zmotywowanie ich do pracy dla sukcesu organizacji. Z kolei z perspektywy społeczeństwa praca powinna być świadoma społecznie, etyczna i zrównoważona.

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym jest istotnym elementem modelu społecznego UE, połączeniem jakości życia zawodowego i produktywnego miejsca pracy. Temat ten jest jednym z głównych tematów w kalendarzu obrad UE, zwłaszcza od momentu opublikowania w 2008.r dokumentu konsultacyjnego Komisji Europejskiej na temat „Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego”, w którym zaproponowano korektę postanowień dotyczących urlopu macierzyńskiego¹². Ponadto Dyrektywa 2010/18/UE z marca 2010 r. oferuje poprawki do urlopu rodzicielskiego zgodnie z ustaleniami europejskich partnerów społecznych¹³.

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym jest jednak czymś więcej niż tylko urlopem macierzyńskim, „tacierzyńskim” czy rodzicielskim i odnosi się do całej palety obowiązków i życia poza pracą.

Świat pracy ulega zmianom, zarówno pod względem struktury rynku pracy, jak również rodzajów oferowanej pracy. W XXI w. największym atutem firmy są jej pracownicy. Również charakter samej pracy zmienił się drastycznie przez ostatnie 20 lat:

- Wzrosła intensywność pracy: średnio godziny pracy są krótsze, jednak pracę wykonuje się szybciej. Intensyfikacja dotyka wszystkich krajów UE, wszystkich sektorów przemysłu i kategorii zawodowych.
- Zmiany technologiczne (IT i telefonia) zapewniły pracodawcom większą elastyczność pod względem sposobu rekrutacji osób do pracy i potencjalną elastyczność pracownikom co do sposobu odpowiedzi na pracę.

Dobra polityka i praktyki godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym pomagają w dostosowaniu się do tych zmian z korzyścią tak dla firmy, jak i pracowników.

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

¹³ DYREKTYWA RADY 2010/18/UE z lutego 2010 wprowadzająca poprawkę do Umów Ramowych dotyczącą urlopu rodzicielskiego, podpisana przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i uchylająca Dyrektywę 96/34.

Zalety idealnej równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym

Korzyści dla pracodawcy płynące z podejmowania inicjatyw zmierzających do zapewnienia równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym obejmują:

- Zwiększenie produktywności;
- Zwiększenie rekrutacji i utrzymania pracowników;
- Obniżenie stopy nieobecności w pracy;
- Obniżenie kosztów ogólnych;
- Podniesienie zadowolenia pracowników;
- Promowanie równości w zakładzie pracy.

Prawdziwe korzyści mogą płynąć również dla pracowników:

- Możliwość zachowania stałości zatrudnienia podczas zmian życiowych;
- Godzenie dostępnego czasu pomiędzy pracą a rodzinę;
- Zmniejszenie stresu.

Podobieństwo korzyści dla pracodawcy i pracownika odzwierciedla sposób, w jaki obie strony mogą być na „wygranej” pozycji.

Europejscy partnerzy społeczni zaobserwowali podczas analizy postępu ich planu FoA, że inicjatywy zmierzające do osiągnięcia równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym pomagają w rozwiązywaniu innych kwestii niezbędnych do poprawy równości płci:

- Zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych;
- Praca w celu zapobiegania stereotypom płci w danych zawodach;
- Zachęcanie ojców do brania urlopów „tacierzyńskich” lub rodzicielskich.

Skuteczna polityka wspierająca godzenie życia zawodowego z rodzinnym powinna być dostosowana do potrzeb każdej kobiety i mężczyzny, z uwzględnieniem tego, że potrzeby te zmieniają się w ich życiu zawodowym. Istotne jest również uwzględnienie potrzeb pracodawcy, np. zapewnienie 24 h usługi transmisyjnej na dobę czy prób, zdjęć czy nagrań w procesie produkcji filmowej. Najlepsze wyniki osiągnęte są poprzez dialog pomiędzy partnerami społecznymi. Europejscy partnerzy społeczni odkryli, że działania podejmowane po obu stronach są kluczowe do rozwiązania tego problemu.

Organizacje z sektora audiowizualnego UE znalazły liczne sposoby wspierania wysiłków pracowników w godzeniu życia zawodowego i prywatnego przy jednoczesnym zachowaniu jednakowych wyników w pracy. Każda firma i każda osoba stosuje różne narzędzia. Polityka ta powinna być stale aktualizowana i dostosowywana do zmieniających się potrzeb.

Podczas ustalania warunków pracy, które umożliwiłyby godzenie życia zawodowego i prywatnego, niezwykle istotnym aspektem jest, aby ustalenia te były podejmowane dobrowolnie przez kobiety i mężczyzn, oraz by były opracowane w sposób niepodważający ich długoletniej pozycji na rynku pracy. Niektóre praktyki mające na celu stworzenie większej równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym mogą mieć całkiem odwrotny skutek, zwłaszcza na karierę kobiet. Badania pokazują, że elastyczne warunki pracy są o wiele częściej wykorzystywane przez kobiety niż przez mężczyzn. W wielu przypadkach doprowadziło to m.in. do zatrzymania kariery,

wytworzenia nierówności wynagrodzeń czy obniżenia pensji. Jest niezmiernie ważne, aby osoby podejmujące wysiłki godzenia życia zawodowego i prywatnego miały równe szanse w osiągnięciu awansu, szkoleniach i edukacji w celu rozwoju kariery.

Kluczowe elementy wspierające programy dla osiągnięcia równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym

Przykłady praktyk działających w sektorze audiowizualnym w UE i wspierających równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym obejmują:

- Udostępnianie wielu różnych opcji pracy, które pozwalałyby na elastyczność czasu pracy lub organizacji pracy, takich jak:

- praca w niepełnym wymiarze godzin,
- wymiana obowiązków zawodowych,
- mniej godzin prac,
- skondensowany tydzień pracy,
- praca dostosowana do semestru szkolnego,
- elastyczne godziny pracy,
- możliwość wzięcia wolnego,
- praca dorywcza w domu,
- ustalenia dotyczące urlopów rodzicielskich,
- przerwy w karierze i urlopy naukowe,
- rozwiązania z zakresu opieki nad dzieckiem.

Należy upewnić się, że pracownicy zdają sobie sprawę z nowych sposobów pracy; pomysły praktyczne obejmują:

- Organizacja planów podnoszących świadomość w celu promowania podejmowania elastycznych opcji pracy;
- Kampanie informujące o dostępnych opcjach urlopowych dla kobiet i mężczyzn i motywowanie rodziców do równego dzielenia się urlopami.

Zalecenia

Zalecenia dotyczące najlepszych praktyk obejmują:

- Przegląd wymogów firmowych i pracowniczych pod kątem spełnienia potrzeb klienta, zapewnienia satysfakcji pracownika oraz zgodności z odpowiednimi przepisami prawa;
- Rozważenie możliwych rozwiązań dla osób sprawujących opiekę nad dzieckiem;
- Zbadanie doświadczeń innych organizacji;
- Mierzenie sukcesów, w tym współczynniki produktywności, fluktuacja zasobów siły roboczej, proporcjonalność zachorowań i absencji;
- Podniesienie świadomości w celu zachęcenia mężczyzn do równego podziału urlopów;
- Konsultowanie wdrażania z kierownictwem i przedstawicielami pracowników;

- Wspieranie zarządzania przez implementację;
- Monitorowanie postępu i wprowadzanie ewentualnych modyfikacji.

Osoby samozatrudnione

W Komunikacie „Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego” Komisja Europejska stwierdza, że godzenie życia rodzinnego i zawodowego jest wyzwaniem nie tylko dla kobiet i mężczyzn zatrudnionych przez innych, ale także dla osób samozatrudnionych.

Wiele osób pracuje na zasadach samozatrudnienia w sektorze audiowizualnym, wykonując różne zawody. Choć ich charakter może być przypadkowy, z biegiem może niekiedy wymagać ustalenia relacji zawodowych. Należy zatem rozważyć – tam, gdzie jest konieczne – wymienione wyżej zasady praktyki dla osób samozatrudnionych i dla tych, którzy wiążą swe życie z sektorem audiowizualnym.
