



Comisia de dialog social sectorial a audiovizualului din UE (CDS Av) Cadru de acțiuni (CdA) privind egalitatea între femei și bărbați

Cuprins

	Pagina
Introducere	2
Reprezentarea de gen	7
Abordarea rolurilor feminine și masculine la locul de muncă	11
Remunerarea egală	13
Egalitatea în luarea deciziilor	16
Reconcilierea între viața profesională și viața personală: Echilibrul muncă-viață personală	19

Cadrul de acțiuni a fost elaborat de grupul de lucru comun privind egalitatea între femei și bărbați al Comisiei de dialog social sectorial a audiovizualului din UE în 2010-2011. Grupul a fost prezidat de Dearbhal Murphy, FIA și Emma Towell, BBC.

Cadrul de acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați a fost aprobat și adoptat de către Comisia de dialog social sectorial a audiovizualului din UE în ședința plenară din 27 octombrie 2011.

Notă: capitolele din cadrul de acțiuni sunt interconectate și de egală importanță.

Comisia de dialog social sectorial a audiovizualului din UE Cadru de acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați

Introducere

Introducere

Partenerii sociali din Comisia de dialog social sectorial a audiovizualului (CDS AV) și-au luat un angajament în ceea ce privește egalitatea între femei și bărbați și au un rol în promovarea acesteia în cadrul sectorului. CDS AV a adoptat cadrul de acțiuni (CdA) definit în acest document pentru a răspunde la, completa și susține activitatea desfășurată de Comisia Europeană și de partenerii sociali europeni în domeniul egalității între femei și bărbați și pentru a extinde acest cadru în sectorul audiovizual.

Partenerii sociali admit că inegalitățile dintre femei și bărbați la locul de muncă au cauze complexe. Acestea reflectă și fac parte din diviziunile între femei și bărbați care există în cadrul familiilor și al societății în ansamblu. Sectorul audiovizual este, însă, mai mult decât un simplu loc de muncă; acesta are un produs care are capacitatea de a influența și schimba viața și cultura de familie. Aceasta este o responsabilitate uriașă și pe care partenerii sociali o tratează foarte serios, deoarece necesită respectarea și totodată stabilirea unui echilibru între drepturile la egalitate și nediscriminare pe de o parte și libertatea de exprimare pe de altă parte, în vederea protejării libertății editoriale și redactării de conținut.

CDS AV a identificat prioritățile care crede că pot spori egalitatea între femei și bărbați echilibrând totodată drepturile fundamentale. Acestea sunt definite în cadrul CdA. În acest CdA, partenerii sociali europeni propun afiliaților argumente și recomandări comune pentru acțiuni, care vor fi revizuite după cum este definit în secțiunea „Acțiuni și monitorizare” de mai jos.

Înainte de a examina prioritățile, acțiunile și monitorizarea, este necesar să considerăm CdA în contextul autorității pe care o are pentru astfel de acțiuni și a rolului CDS AV în sectorul audiovizual.

Autorități

Uniunea Europeană acordă valorilor umane și egalității între bărbați și femei o importanță fundamentală. Carta drepturilor fundamentale a UE semnată în decembrie 2007 pune la dispoziția cetățenilor europeni o listă a drepturilor care trebuie respectate de instituțiile și organismele Uniunii Europene și de statele membre, atunci când acestea pun în aplicare legislația UE¹.

Tratatul de la Lisabona (decembrie 2009) prevede în articolul 2 că „Uniunea se întemeiază pe valorile respectării demnității umane, libertății, democrației, egalității, statului de drept, precum și pe respectarea drepturilor omului, inclusiv a drepturilor persoanelor care aparțin minorităților. Aceste valori sunt comune statelor membre într-o societate caracterizată prin pluralism, nediscriminare, toleranță, justiție, solidaritate și egalitate între femei și bărbați.” Articolul 3 precizează că „(Uniunea) combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția sociale, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului ”.

¹ Carta drepturilor fundamentale a UE, 12 decembrie 2007 (IP/07/1916):

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

Prioritățile Comisiei Europene privind egalitatea între femei și bărbați sunt definite în Carta femeilor² publicată în martie 2010 și în Strategia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2010-2015)³ publicată în septembrie 2010. Comisia a întreprins în trecut și întreprinde în prezent numeroase inițiative în domeniul egalității între femei și bărbați. Multe dintre acestea sunt descrise în paginile site-ului Web EC Europa dedicate Egalității între femei și bărbați⁴.

Directiva serviciilor mass-media audiovizuale⁵ interzice discriminarea bazată pe sex, vârstă, origine rasială sau etnică, naționalitate, religie, convingeri sau handicap.

Cadrul de acțiune al partenerilor sociali europeni privind egalitatea între femei și bărbați din data de 1 martie 2005 definește foarte clar problemele legate de acest subiect. Prioritățile identificate în documentul respectiv sunt cele asupra cărora CDS AV CdA a ales să se concentreze, adăugând un subiect specific numai acestui sector, reprezentarea de gen.

Organizația Internațională a Muncii (OIM) a adoptat Convenția 183 (15.06.2000)⁶, cunoscută sub denumirea de Convenția privind protecția maternității, care sprijină și promovează egalitatea între toate femeile din câmpul muncii și sănătatea și siguranța mamei și copilului.

Sectorul audiovizual din Uniunea Europeană

Sectorul audiovizual este atât o resursă practică, precum și una dintre principalele surse de informații și divertisment în întreaga UE. Acesta oferă cetățenilor din UE programe de film, programe radio și de televiziune transmise într-o gamă completă. Prin urmare, acesta are o semnificație specială în ceea ce privește protecția și promovarea libertăților fundamentale și a democrației în statele membre ale UE.

Sectorul audiovizual cuprinde deopotrivă organizații publice și comerciale. După cum subliniază Directiva serviciilor mass-media audiovizuale, peisajul audiovizual din UE este caracterizat de ceea ce se numește „sistem dual”. Coexistența organizațiilor publice și comerciale creează o gamă diversă de programe. Acesta contribuie la pluralismul mass-media, diversitatea culturală și lingvistică, concurența editorială (în ceea ce privește calitatea și diversitatea conținutului), precum și la libertatea de exprimare și la apărarea dreptului publicului la informare.

În UE, se estimează că în sectorul audiovizual lucrează peste 1,2 milioane de persoane. Din această cifră, aproape jumătate (46 %) sunt femei, 82 % au statut de angajat și 75 % lucrează cu normă întreagă. În 2000, sectorul audiovizual al UE cuprindea 13600 de societăți de radio și televiziune, 3657 de societăți de producție muzicală și 40100 de entități în subsectorul de producție video și de filme, deși există o anumită dominație din partea organizațiilor conglomerate⁷.

Prin urmare, acesta este un sector semnificativ în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și, de asemenea, unul cu mare importanță socială și politică în 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 Directiva 2010/13/UE: http://ec.europa.eu/avpolicy/reg/tvwf/index_en.htm

- 6 ILO C183 Convenția privind protecția maternității, 2000: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>
- 7 Sursă: Dialogul social sectorial european, evoluțiile recente (CE 2010): <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en&pubId=570&type=2&furtherPubs=yes>

Există numeroase persoane care lucrează ca liber profesioniști în cadrul sectorului audiovizual într-o gamă foarte mare de profesii. Natura acestora poate fi ocazională, dar în unele cazuri poate implica stabilirea unei relații de lucru pe o perioadă lungă de timp. Prin urmare, CdA își propune, de asemenea, să abordeze această realitate.

Declarația CDS AV privind oportunitățile egale

Cu ocazia celei de-a cincea aniversări din iunie 2009, CDS AV și-a confirmat poziția cu privire la egalitatea de șanse.

Părțile CDS AV cred că toate persoanele care lucrează în cadrul sectorului audiovizual din UE au dreptul la:

- tratament echitabil și egal la angajare, selectare și promovare, precum și în desfășurarea activității de zi cu zi;
- egalitate de șanse în toate sectoarele profesionale și la toate nivelurile în cadrul organizațiilor;
- egalitate de șanse în ceea ce privește formarea, învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea carierei;
- remunerare egală pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală;
- un mediu de lucru care respectă drepturile fiecărui individ, unde colegii se tratează reciproc cu respect și unde nu au loc intimidarea și hărțuirea;
- un mediu de lucru sigur și sănătos;
- standarde la locul de muncă, care să faciliteze reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie.

Această declarație este valabilă pentru toate persoanele care lucrează în cadrul sectorului audiovizual, indiferent de:

- sex, orientare sexuală sau stare civilă,
- etnie sau naționalitate,
- convingeri religioase,
- handicap,
- vârstă,
- apartenență sau ne-apartenență la un sindicat.

În urma acestei declarații CDS AV a luat decizia de a înființa un grup de lucru privind egalitatea între femei și bărbați.

Mandatul grupului de lucru privind egalitatea între femei și bărbați

La reuniunea plenară din 4 decembrie 2009, CDS AV a înființat un grup de lucru privind egalitatea între femei și bărbați, în scopul de a dezvolta în continuare acțiuni comune în acest domeniu și pentru a spori egalitatea de șanse între femei și bărbați din sector la nivelul întregii UE.

Grupul de lucru a fost mandatat să elaboreze un cadru de acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați în sectorul audiovizual din UE, în vederea adoptării de către Comisie. Cadru de

acțiuni trebuie să se concentreze pe priorități din următoarele domenii cheie: reprezentarea de gen, remunerarea egală, egalitatea în luarea deciziilor, rolurile feminine și masculine la locul de muncă, reconcilierea între viața profesională și viața personală. Toate acestea sunt domenii identificate în Declarația privind egalitatea de șanse a CDS AV.

Priorități de acțiune

Prioritățile stabilite în mandat sunt interconectate și de importanță egală. Deși CdA le ia în considerare pe fiecare în parte în paginile următoare, este recunoscut faptul că acțiunile pentru a adresa problemele identificate dau cele mai bune rezultate printr-o abordare integrată.

La elaborarea CdA, CDS AV recunoaște că există mai multe probleme care sunt importante pentru subiectul egalității între femei și bărbați și au o semnificație pentru toate domeniile cheie abordate în CdA. Prin urmare, acestea trebuie exprimate clar la stabilirea abordării partenerilor sociali.

Argumentul în favoarea egalității

Pe lângă faptul că egalitatea este un drept fundamental, există un argument comercial clar în favoarea egalității la locul de muncă. Acesta este exprimat simplu - pentru a prospera într-un mediu concurențial, toate organizațiile trebuie să fie în măsură să atragă și să păstreze cei mai talentați oameni care să lucreze pentru ei.

Angajatorii care sunt cunoscuți pentru faptul că oferă șanse egale pentru toți - și ceea ce înseamnă acest lucru în ceea ce privește, printre altele, remunerarea, dezvoltarea carierei, echilibrul muncă-viață personală - vor fi "angajatorii preferați" și de succes în aceste condiții. În vederea realizării acestor obiective, unele organizații pot considera că este necesar să aibă un buget specific pentru politicile privind egalitatea.

Egalitatea conduce, de asemenea, la o îmbunătățire a oportunităților de angajare pentru toți cei care au talent să lucreze în sectorul audiovizual, îmbunătățind astfel capacitatea sectorului audiovizual de a furniza conținut de calitate și diversitate.

Intimidarea și hărțuirea

Recomandarea Comisiei privind protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă⁸ îndrumă statele membre, în special, pentru a lua măsuri preventive în vederea combaterii intimidării și hărțurii la locul de muncă.

CDS AV recunoaște că prevenirea intimidării și hărțurii la locul de muncă este pe același nivel cu promovarea egalității între femei și bărbați și cu crearea unui mediu de lucru general, prin care atât femeile, cât și bărbații să-și poată atinge potențialul maxim. Intimidarea și hărțuirea la locul de muncă sunt pur și simplu inacceptabile. Acestea pot limita creativitatea, performanța și motivarea angajaților, fapt ce poate avea la rândul său un efect de domino asupra avansării în carieră și a dezvoltării personale.

CDS AV consideră, prin urmare, că lupta împotriva intimidării și hărțurii este un pas important în obținerea egalității între femei și bărbați. Culturile organizaționale neinclusive pot împiedica egalitatea în luarea deciziilor și echilibrul muncă-viață personală și pot afecta în mod negativ diferența de remunerare între femei și bărbați și reprezentarea și includerea fără stereotipuri a femeilor în televiziune și la radio. Împotriva acestui context, organizațiile individuale pot acționa pentru a combate intimidarea și hărțuirea la locul de muncă pe lângă activitatea lor

destinată obținerii egalității între femei și bărbați luând măsuri importante, cum ar fi dezvoltarea unei politici privind intimidarea și hărțuirea și includerea de clauze privind demnitatea la locul de muncă în contractele colective, precum și luând măsurile descrise în următoarele secțiuni ale acestui Cadru de acțiuni.

8 92/131/CEE din 27 noiembrie 1991.

Egalități de șanse pentru toți

Acest CdA abordează în mod specific egalitatea între femei și bărbați. După cum este prevăzut în Declarația privind egalitatea de șanse a CDS AV, egalitatea de șanse trebuie să fie acordată tuturor persoanelor, indiferent de caracteristicile lor personale protejate.

Au fost identificate mai multe corelații între gen și alte caracteristici personale protejate și au fost luate în considerare cu grijă la elaborarea acestui CdA. De exemplu, studiul din 2008, "Vârsta, genul și angajarea artistului interpret în Europa", realizat de către FIA, cu sprijinul financiar al UE, a arătat că în funcție de genul artiștilor interpreți, vârsta afectează multe aspecte ale condițiilor de angajare.

Recunoaștem că acțiunile sugerate de acest CdA pentru a aborda egalitatea între femei și bărbați, care includ caracteristicile personale, pot avea rezultate intersectoriale pozitive pentru diversitatea sectorului audiovizual în general. Prin urmare, vom încuraja o abordare similară cu cea descrisă în acest CdA pentru toate caracteristicile personale protejate în beneficiul tuturor.

Acțiuni și monitorizare

Un cadru de acțiuni este unul dintre rezultatele oficiale ale activității comisiilor de dialog social. Acesta este clasificat ca „text orientat pe procese”, ceea ce înseamnă că trebuie monitorizat iar progresul de implementare a acestuia trebuie evaluat periodic.

Prin urmare:

Partenerii sociali vor promova acest Cadru de acțiuni CDS AV privind egalitatea între femei și bărbați în cadrul organizațiilor membre ale acestora.

După o perioadă de un an de la adoptarea CdA-ului, Grupul de lucru privind egalitatea între femei și bărbați CDS AV se va întruni din nou pentru a evalua și estima evoluțiile și progresul din sector pe parcursul anului. Grupul de lucru va raporta apoi către CDS AV și evaluarea sa poate conduce la o decizie:

- să revizuiască poziția după încă o perioadă de timp și/sau
- să actualizeze prioritățile din cadrul de acțiuni și/sau
- să evalueze dacă este necesară sau nu o acțiune suplimentară în oricare dintre domeniile de prioritate.

După o perioadă de doi ani de la adoptarea CdA-ului, Grupul de lucru privind egalitatea între femei și bărbați CDS AV se va întruni din nou pentru a lua în considerare realizarea unui raport de evaluare privind implementarea CdA-ului în țările selectate.

Reprezentarea de gen

Introducere

Dacă luăm în considerare modul în care sectorul audiovizual poate dezvolta și susține în mod concret egalitatea între femei și bărbați, trebuie să adresăm cu siguranță problema reprezentării de gen în conținutul audiovizual. Deși condițiile de lucru și alte probleme legate de locul de muncă și echilibrul muncă-viață personală sunt, firește, de importanță vitală în ceea ce privește egalitatea de șanse, sectorul audiovizual poate avea, de asemenea, o contribuție esențială îmbunătățirea percepției asupra egalității între femei și bărbați și a diversității din partea cetățenilor europeni.

În această secțiune, partenerii sociali analizează două libertăți fundamentale în UE:

- Dreptul la demnitate și lipsa discriminării;
- Dreptul la libertate de exprimare.

În domeniul AV, suntem foarte conștienți de aceste două principii fundamentale – acestea ne influențează munca și modul în care abordăm problema egalității între femei și bărbați. Găsirea echilibrului potrivit este o provocare uriașă, însă este un aspect ce trebuie abordat.

Este clar că problema reprezentării de gen nu se aplică doar femeilor. Acesta este un concept care depinde, de fapt, de o interpretare a relațiilor dintre femei și bărbați. Această interpretare nu este constantă, ci variabilă. Dovezi privind păreri sau interpretări legate de gen care se schimbă pot fi găsite peste tot în societate - în politică, educație, sănătate, afaceri, mass-media și așa mai departe. Acceptarea ideii că bărbații și femeile trebuie să aibă oportunități egale în societate este un principiu cheie al UE și a dus la dezvoltarea unui arsenal legislativ european semnificativ în acest domeniu, acoperind domeniile de angajare și formare, asigurări sociale și pensii; accesul la bunuri și servicii; viața profesională, privată și de familie și implementarea legislației UE.

În politica sa continuă din acest domeniu, Comisia Europeană a abordat, de asemenea, problema stereotipurilor și reprezentării de gen în mass-media. Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010 (COM(2006)0092) a Comisiei Europene și documentul aferent de evaluare a impactului (SEC(2006)0275) încurajează eliminarea stereotipurilor de gen în mass-media și propune ca acțiuni cheie "susținerea de campanii de sensibilizare și de schimb de bune practici în școli și întreprinderi pentru combaterea stereotipurilor de gen și dezvoltarea dialogului cu mass-media pentru a încuraja o reprezentare fără stereotipuri a femeilor și bărbaților".

S-a făcut un pas important înainte prin adoptarea Directivei UE privind serviciile mass-media audiovizuale⁹, adoptată de UE în 2007. Directiva nu menționează explicit stereotipuri de gen, dar obligă statele membre să se asigure că serviciile mass-media audiovizuale furnizate de prestatorii de servicii mass-media aflați sub jurisdicția lor nu incită la ură pe motive de gen (și rasă, religie sau naționalitate). Directiva prevede de asemenea că în comunicațiile comerciale audiovizuale nu trebuie să fie incluse sau să se promoveze nicio discriminare pe bază de gen (și origine rasială sau etnică, naționalitate, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală).

⁹ Directiva 2007/65/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 decembrie 2007 de modificare a Directivei 89/552/CEE a Consiliului privind coordonarea anumitor acte cu putere de lege și acte administrative ale statelor membre cu privire la desfășurarea activităților de difuzare a programelor de televiziune (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32007L0065:en:NOT>); modificată în 2010 de Directiva

La nivel internațional, provocarea privind stereotipurile de gen a fost abordată în Declarația adoptată la a patra conferință mondială a Organizației Națiunilor Unite privind femeile din Beijing, în 1995, care îndeamnă proprietarii și profesioniștii din domeniul media să dezvolte și să adopte coduri sau directive pentru a promova o reprezentare echitabilă și exactă a femeilor în mass-media.

În anul 2010 au fost adoptate raportul „Combaterea stereotipurilor sexiste din mass-media” de către Adunarea Parlamentară a Consiliului Europei (26 mai 2010) și Avizul comitetului consultativ privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați privind "Eliminarea stereotipurilor de gen în mass-media" (decembrie 2010).

Utilizarea stereotipurilor de gen influențează percepția de către public a rolurilor femeilor și bărbaților. De exemplu, lipsa de echilibru între femei și bărbați și prezența discriminării pe motive de vârstă limitează și reduc rolul și experiența ambelor sexe și poate fi o barieră reală pentru egalitatea de șanse.

Versiunea realității creată de sectorul audiovizual ia naștere în timpul unui proces de producție care implică multe alegeri; cele privind subiectele, invitații, scenariul, intriga, locația, lumina, sunetul, unghiurile și mișcările camerei, editarea, comentariile, muzica și așa mai departe. Deciziile referitoare la acestea, cât și la alte probleme, influențează imaginea realității care ajunge la public. În acest mod, societățile de radio și televiziune, producătorii, realizatorii de programe, directorii de distribuție și toți cei implicați în lanțul de producție contribuie la modul în care lumea este văzută de public.

În aprecierea lor privind reprezentarea de gen, partenerii sociali cred că poate fi făcută o distincție utilă și valabilă între programe de știri, actualități și documentare pe de o parte și conținut creativ pe de altă parte. În ceea ce privește conținutul creativ, există o nevoie specială de a echilibra argumentele pentru egalitatea între femei și bărbați în reprezentare cu principiul fundamental al exprimării creatoare libere.

Participarea femeilor în mass-media și în televiziune a fost subiect de dezbatere mai peste tot în Europa în ultimii 25 de ani. La început, accentul s-a pus pe oportunități egale, dar, în ultimul timp, s-a pus de asemenea în discuție luarea în considerare a stereotipurilor și a modului în care acestea pot fi evitate și se poate arăta diversitatea. Continuă să existe percepția că, în ciuda progreselor înregistrate, audiovizualul nu oferă întotdeauna o reprezentare echitabilă și echilibrată a bărbaților și femeilor. Există, de asemenea, o conștientizare sporită a faptului că, având în vedere îmbătrânirea populației și a publicului, precum și apariția unor mijloace noi și mai individualizate de acces la conținut audiovizual, există un argument comercial în favoarea diversității¹⁰ și a egalității între femei și bărbați.

Conținutul produs de sectorul audiovizual trebuie atât să reflecte societatea cât și să încurajeze și să susțină principiile fundamentale. Partenerii sociali europeni susțin reprezentarea echitabilă și echilibrată a femeilor și bărbaților apărând totodată principiul fundamental al libertății de exprimare creativă pentru conținutul creativ de film sau televiziune. Mulți dintre partenerii sociali europeni reprezentați în CDS AV au întreprins inițiative utile în această privință în domeniile lor de specialitate. Cadrul de acțiune privind egalitatea de gen în sectorul audiovizual oferă o oportunitate valoroasă de a împărtăși și a schimba de experiențe.

Principiile, politicile și cadrele legislative de mai sus documentează acțiunile propuse pentru partenerii sociali descrise mai jos. Este recunoscut faptul că aceste acțiuni propuse se adresează, în principal, conținutului non-creativ, dar ele pot fi, de asemenea, relevante pentru sectorul audiovizual în general, după cum a subliniat în 2008 Studiul Euro-FIA "Genul, vârsta și angajarea artiștilor interpreți", finanțat de către Comisia Europeană. În cadrul sectorului de radioteleviziune, societățile de radio și televiziune sunt cei care creează și contractează programe care au o responsabilitate deosebită în această privință.

¹⁰ Studiul Media 4Diversity al Comisiei Europene, 2009.

Acțiuni sugerate

Partenerii sociali europeni recomandă afiliaților să protejeze reprezentarea de gen în timpul creării conținutului audiovizual.

1. Sensibilizarea, formarea și furnizarea de informații

Este esențial să se evidențieze importanța reprezentării de gen, iar sensibilizarea este importantă pentru a asigura implicarea adecvată față de problemă.

- Formarea managerilor și a directorilor executivi de producție, precum și a personalului (femei și bărbați) și a viitorilor profesioniști este un mod important de a sensibiliza și încuraja implicarea. Această formare profesională ar putea fi dezvoltată și gestionată în comun de către partenerii sociali.
- O revizuire a politicilor existente privind egalitatea între femei și bărbați adoptate în sector; de exemplu, codurile de conduită, liniile directoare editoriale și contractele colective.
- Dezvoltarea de seturi de instrumente comune (cum ar fi "liste de control" privind genul).

2. Integrarea unei abordări din prisma egalității între femei și bărbați în reprezentarea de gen

Integrarea implică asigurarea că perspectivele de gen și atenția asupra obiectivului reprezentării de gen echitabile și echilibrate sunt menținute în cadrul tuturor activităților - dezvoltarea de politici, cercetarea, alocarea și planificarea resurselor, implementarea și monitorizarea de programe și proiecte. Integrarea nu este un scop în sine, ci o abordare și o modalitate de a atinge obiectivul egalității de gen. Aceasta recunoaște ambele drepturi fundamentale care ne preocupă - dreptul la demnitate și la libertatea de exprimare.

Unele domenii de acțiune includ:

- Dezvoltarea unei politici editoriale puternice poate fi un mod de a aborda acest aspect în contextul societăților de radio și televiziune. Politica editorială are un efect direct asupra procesului de contractare, de exemplu, în argumentele solicitate și producțiile TV contractate de societățile de radio și televiziune.
- Evaluările programelor sunt un alt instrument util în contextul audiovizualului. Atunci când se aleg programe specifice pentru a fi discutate de către managerii seniori, autoritățile de control al canalelor, directorii de programe și producătorii executivi, aceste evaluări trebuie să aibă egalitatea de gen și diversitatea ca elemente permanente.
- Integrarea problemei reprezentării echitabile și echilibrate de gen implică, în general, asigurarea că această problemă este luată în considerare și este încorporată în mod automat și inerent în toate aspectele procesului de producție; subiecte, invitați, scenariu, intrigă, locație, lumini, sunet, unghiuri și mișcări ale camerei, editare și comentarii, după cum este adecvat.

3. Acțiune pozitivă

Acest lucru implică stabilirea de planuri de acțiune pozitivă cantitativă și calitativă pentru a obține o schimbare concretă în ceea ce privește reprezentarea de gen.

- Planuri privind egalitatea între femei și bărbați: în unele țări europene, angajatorii au obligația legală de a elabora planuri de acțiune pe trei ani în acest domeniu și de a le aplica. În altele, astfel de acțiuni pot fi voluntare. Este important ca angajatorii care lucrează în radio și televiziune să se asigure că astfel de planuri includ problema reprezentării de gen și stabilesc ce măsuri trebuie adoptate.
- Adoptarea și aplicarea oficială a regulamentelor și a codurilor relevante privind egalitatea între femei și bărbați.
- Dezvoltarea de indicatori sensibili la gen în mass-media, așa cum există în alte sectoare, pentru a evalua poziția și rolul femeilor și bărbaților, pentru a crea o viziune asupra genului în domeniu și a îmbunătăți cerințele de capacitate pentru a îndeplini obiectivele stabilite în platforma de acțiune de la Beijing. Acești indicatori vor contribui la responsabilizarea societăților de radio și televiziune pentru politicile lor referitoare la egalitatea între femei și bărbați.

4. Monitorizarea

Fără monitorizare și urmărire, angajamentele privind asigurarea reprezentării echitabile și echilibrate de gen pot fi ineficiente, dacă nu lipsite de sens. Se recomandă ca posturile de radio și de televiziune să se asigure că dispun de mijloacele necesare pentru monitorizarea reprezentării de gen în producțiile lor.

Abordarea rolurilor femeilor și ale bărbaților la locul de muncă

Introducere

Rolurile tradiționale ale bărbaților și femeilor continuă să aibă o influență puternică asupra diviziunii muncii între bărbați și femei acasă, la locul de muncă și în societate, în general. Deși nu este rolul partenerilor sociali să intervină în viața privată, partenerii sociali au un rol de jucat în abordarea rolurilor femeilor și bărbaților la angajare și la locul de muncă. În plus, după cum se observă în secțiunea privind „Reprezentarea de gen”, sectorul audiovizual are o influență reală asupra vieților tuturor persoanelor din UE.

Deși ratele de angajare a femeilor au crescut în mod semnificativ în ultimii treizeci de ani, această creștere nu s-a manifestat în mod egal în toate domeniile și profesiile. Segregarea profesională continuă; femeile tind în continuare să fie reprezentate excesiv în posturi ocupate tradițional în principal de către angajați de sex feminin și să fie reprezentate insuficient în posturi ocupate tradițional de către angajați de sex masculin, ceea ce afectează remunerarea egală. În plus, segregarea profesională continuă să existe în pozițiile de luare a deciziilor din cadrul profesiilor și ocupațiilor. Am subliniat aceste aspecte în secțiunile privind „Egalitatea în luarea deciziilor” și „Remunerarea egală” și am adresat în plus importanța sectorului audiovizual în prezentarea femeilor în mod echitabil la locul de muncă și în societate în secțiunea privind „Reprezentarea de gen”.

Eliminarea barierelor culturale pentru a se asigura că femeile și bărbații urmează o gamă mai diversificată de cariere și pentru a încuraja participarea lor la nivelul întregii piețe a muncii este o sarcină complexă, datorită factorilor socio-economici numeroși care trebuie luați în considerare. Cu toate acestea, este esențial să ne asigurăm că acest lucru are loc pentru a obține egalitatea profesională între femei și bărbați în sectorul audiovizual. Multe organizații din sectorul audiovizual se gândesc la influența pe care o au atitudinile culturale și rolurile femeilor și bărbaților la locul de muncă. Acestea își verifică practicile și politicile interne pentru a se asigura că pot atrage și păstra la locul de muncă bărbații și femeile cu cel mai mare talent.

De asemenea, există un argument comercial pozitiv pentru a lua măsuri. Țările UE se vor confrunta în viitor cu o lipsă de aptitudini și, prin urmare, va fi și mai important să atragă femei, în special, într-o gamă mai largă de profesii la toate nivelurile, inclusiv pentru posturile ocupate, în mod tradițional, de bărbați.

Acțiuni sugerate

Partenerii sociali din CDS AV recomandă afiliaților din sectorul audiovizual să contribuie la angajamentul general pentru a elimina segregarea profesională a femeilor și bărbaților. Acest lucru se poate realiza în mai multe moduri, în funcție de dimensiunea organizației și de contextul mediului în care operează aceasta. Rețineți că următoarele sugestii pot fi aplicate în egală măsură bărbaților, acolo unde aceștia sunt reprezentați insuficient.

- Analizarea proceselor de recrutare, promovare și selecție pentru a se asigura că acestea sunt neutre din punct de vedere al genului și că ajung și iau în considerare toți candidații potențiali.
- Analizarea modului în care funcțiile și fișele posturilor sunt formulate pentru a se asigura că acestea sunt neutre din punct de vedere al genului.

- Asigurarea că programele de formare și dezvoltare sunt neutre din punct de vedere al genului și disponibile pentru toată forța de muncă.
- Participarea la programe de cooperare cu publicul și/sau autoritățile din învățământ pentru sensibilizarea privind necesitățile pieței muncii.
- Furnizarea de informații fără stereotipuri despre cariere și participarea la târgurile de locuri de muncă.
- Dezvoltarea de programe pentru absolvenți în parteneriat cu universitățile pentru a crește fluxul de absolvenți de sex feminin spre profesii care continuă să aibă o reprezentare insuficientă a angajaților de sex feminin.
- Depunerea unui efort pozitiv pentru a atrage femeile în acele roluri și profesii tehnice, unde acestea sunt reprezentate insuficient - acest lucru poate ajuta, de asemenea, la rezolvarea lipsei de aptitudini.

Exemple de instrumente practice pentru a face acest lucru includ:

- Încurajarea femeilor să solicite și să se înscrie la stagii de pregătire în profesii tehnice și științifice;
 - Trimiterea femeilor angajate în profesii tehnice ca „ambasadori” în școli și colegii pentru a informa și sensibiliza tinerele femei despre oportunitățile din profesiile tehnice;
 - Desfășurarea activităților specifice de atragere a femeilor de carieră în funcții tehnice în timpul proceselor de recrutare din domeniul tehnic;
 - Ori de câte ori este posibil, promovarea clară și pe scară largă a oportunităților de angajare pentru a ajunge la candidatele potențiale.
- Revizuirea măsurilor pentru a asigura o mai bună reconciliere între viața profesională și viața personală.
 - Instruirea managerilor cu privire la beneficiile managementului diversității și responsabilizarea acestora pentru implementarea politicii organizației privind diversitatea. Încurajarea dezvoltării de competențe pentru adulți care să permită bărbaților și femeilor să evolueze în cariere pe parcursul vieții și să adreseze deficitele create de structura sistemului de învățământ în trecut.

Exemple de instrumente practice pentru a face acest lucru includ:

- Asigurarea transparenței și transferabilității competențelor și calificărilor;
- Promovarea participării la programe de continuare a educației și formării și la programe de învățare pe tot parcursul vieții.

Remunerarea egală

Introducere

Articolul 157 al Tratatului privind funcționarea UE (TFUE) stabilește principiile dreptului la remunerare egală pentru lucrătorii femei și bărbați care efectuează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală. Acest principiu a fost introdus în tratatele europene cu mult timp în urmă. Astăzi, statisticile EUROSTAT arată că există în continuare o diferență de remunerare semnificativă între femei și bărbați la nivelul UE. Comisia Europeană subliniază că una dintre cauzele principale este modul în care sunt apreciate competențele femeilor în comparație cu cele ale bărbaților. Comisia apreciază de asemenea că posturile care necesită abilități, calificare sau experiență similară tind să fie remunerate la un nivel mai scăzut și subapreciate când sunt dominate de femei în loc de bărbați. În încheiere, Comisia subliniază că evaluarea performanței și, prin urmare, nivelul de remunerare și avansarea în carieră pot fi, de asemenea, părtinitoare în favoarea bărbaților.

Cadrul de acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați al ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP și UEAPME subliniază că partenerii sociali ai tuturor statelor membre au o obligație clară de a se asigura că sistemele de remunerare pe care le implementează nu duc la discriminarea pe motive de remunerare între femei și bărbați. Partenerii sociali europeni cred că angajamentul comun al partenerilor sociali la toate nivelurile relevante este esențial pentru combaterea diferențelor de remunerare între femei și bărbați.

În sectorul audiovizual, partenerii sociali au început să abordeze problema diferenței de remunerare între femei și bărbați în diferite moduri și la diverse niveluri incluzând negocierile colective. În studiile desfășurate în cadrul organizațiilor partenerilor sociali europeni privind egalitatea între femei și bărbați, problema remunerării egale a fost menționată în mod repetat. Printre diferitele probleme care au ieșit la suprafață din negocierea colectivă și din studii se numără: informarea și conștientizarea, structurile locurilor de muncă (de exemplu, fișele posturilor, clasificările), schemele de remunerare și politicile de dezvoltare a carierei și formarea.

CDS AV a inițiat schimbul de informații și experiențe între statele membre și a decis să includă această problemă importantă în activitatea sa pentru elaborarea unui cadru comun de acțiune privind egalitatea.

Cadrul european de acțiune din sectorul audiovizual este un instrument cu care partenerii sociali europeni colaborează spre un obiectiv comun pentru a asigura remunerarea egală a femeilor și bărbaților din sector și pentru a promova politicile de remunerare egală în statele membre ale UE.

Definiții

“Remunerare” înseamnă salariul normal, de bază sau minim și orice altă formă de contra-prestație, în numerar sau în natură, pe care lucrătorul o primește direct sau indirect, cu privire la locul său de muncă, de la angajatorul său (Art. 157 TFEU).

“Remunerare egală” înseamnă că remunerarea:

- pentru aceeași muncă la rate unitare va fi calculată pe baza aceleiași unități de măsură;
- pentru munca la rate de timp va fi calculată pe aceeași bază (și anume vechime, calificări relevante, performanță, experiență, etc.).

Considerații comune

Următoarele elemente sunt esențiale pentru lupta împotriva diferenței de remunerare între femei și bărbați (neexhaustive):

- Sensibilizarea în rândul companiilor și al lucrătorilor;
- Informarea și evaluarea periodică a diferenței de remunerare între femei și bărbați la fiecare loc de muncă;
- Asigurarea că există angajament din partea conducerii superioare privind remunerarea egală;
- Revizuirea și eventuala adaptare a politicilor și procedurilor privind resursele umane;
- Contractele colective la nivel național, sectorial sau de companie sau contractele cadru;
- Formarea reprezentanților partenerilor sociali;
- Asigurarea că angajatorii recunosc că cei care sunt cunoscuți pentru politicile lor privind remunerarea egală devin angajatori preferați.

Recomandări comune

CDS Av recomandă ca partenerii sociali din sector să desfășoare acțiuni pentru a:

1. Crește gradul de sensibilizare în rândul companiilor și al lucrătorilor privind problema diferenței de remunerare între femei și bărbați:
 - Elabora și distribui material de informare privind remunerarea egală și prevederile legilor și politicilor privind egalitatea;
 - Organiza seminarii pentru profesioniștii din departamentele de resurse umane și alții de la diferite niveluri;
 - Schimba informații și a evalua periodic diferența de remunerare între femei și bărbați la fiecare loc de muncă;
 - Înțelege mai bine factorii care stau la baza diferenței de remunerare în sectorul audiovizual.
2. Revizui și eventual adapta politicile și procedurile privind resursele umane:
 - Elabora și implementa planuri de acțiune privind remunerarea egală, inclusiv aspecte precum:
 - sisteme de remunerare neutre din punct de vedere al genului;
 - aspecte specifice ale evoluției salariului (ex. adaptarea salariului după revenirea din concediul de maternitate);
 - adaptarea sistemelor de clasificare a locurilor de muncă;
 - măsuri pentru eliminarea segregării;

- nediscriminarea în sistemele de evaluare.

3. În cadrul contractelor colective la nivel național, sectorial sau de companie sau al contractelor cadru existente:
 - Negocia și revizui capitolele specifice privind egalitatea și remunerarea egală în contractele colective sau în contractele cadru separate;
 - Asigura implicarea femeilor în aceste procese;
 - Asigura formarea negociatorilor în ceea ce privește remunerarea egală;
 - Include problema privind diferența de remunerare între femei și bărbați în toate aspectele discuțiilor de negociere.
 4. Cu privire la formarea reprezentanților partenerilor sociali:
 - Dezvolta seturi de instrumente pentru a furniza informații contextuale negociatorilor în cadrul procedurilor de negociere colectivă;
 - Asigura cursuri de formare privind legislația și politicile referitoare la egalitate pentru departamentele de RU și negociatori.
-

Egalitate în luarea deciziilor

Introducere

Mai multe femei ca oricând lucrează în sectorul audiovizual. Totuși, procentul de femei care dețin poziții de luare a deciziilor rămâne redus.

CDS AV recunoaște că egalitatea de gen în luarea deciziilor în sectorul audiovizual este un ingredient cheie pentru asigurarea remunerării egale, adresarea reprezentării și stereotipurilor de gen, asigurarea egalității de șanse la locul de muncă și stabilirea echilibrului muncă-viață personală. De asemenea, aceasta permite decizii relevante și de calitate.

Egalitatea în luarea deciziilor depășește egalitatea între femei și bărbați la nivel de comitet executiv sau de manager senior și are în vedere toate rolurile care au responsabilități de luare a deciziilor cheie.

Baza legislativă pentru egalitate în luarea deciziilor

În 1995, Platforma de acțiune de la Beijing a denunțat lipsa obținerii participării depline a femeilor aflate în funcții de luare a deciziilor. Aceasta declara, în particular, că „până când femeile nu vor participa în mod egal în domeniile tehnice și de luare a deciziilor din sectorul comunicațiilor și mass-mediei, incluzând artele, acestea vor continua să fie reprezentate insuficient și conștientizarea realității vieții femeilor va continua să lipsească”.

Articolul 11 al Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) declară că femeile vor avea aceleași drepturi cu bărbații în ceea ce privește oportunitățile de angajare, inclusiv aplicarea aceluiași criterii pentru selecție în chestiuni de angajare.

Promovarea participării egale pentru femei și bărbați în luarea deciziilor este, de asemenea, o prioritate cheie a strategiei CE pentru egalitate între femei și bărbați 2010-2015¹¹.

Întrebări importante pentru angajatori

Organizațiile din cadrul sectorului audiovizual care iau în considerare problema egalității între femei și bărbați în procesul de luare a deciziilor trebuie să reflecteze asupra următoarelor întrebări esențiale care îi vor ajuta să evalueze dacă organizația lor permite egalitatea în luarea deciziilor:

1. Care este reprezentarea femeilor și bărbaților în comitetul executiv, în funcția de manager senior și în alte funcții cheie de luare a deciziilor?
2. Există modele de reprezentare în funcții care aparțin în mod stereotipic femeilor sau bărbaților?
3. Femeile și bărbații au acces egal la poziții identice sau similare?
4. Femeile și bărbații au acces egal la oportunități de promovare?

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

5. Organizația a dezvoltat politici privind egalitatea de șanse?
6. Li se permite femeilor și bărbaților în mod egal să acceseze oportunități de dezvoltare și formare pentru toate posturile care îi vor susține în asigurarea promovării?
7. Organizația oferă flexibilitate în muncă pentru femei și bărbați?
8. Organizația oferă facilități sau sprijin pentru părinții cu responsabilități de îngrijire?
9. Organizația a implementat măsuri pentru susținerea remunerării egale?

Ideii pentru acțiune

Se sugerează ca organizațiile din sectorul audiovizual să desfășoare următoarele activități pentru a îmbunătăți egalitatea de gen în luarea deciziilor în cadrul propriei organizații.

Acțiuni generale

- Implementarea monitorizării angajării după gen care poate fi analizată în funcție de funcție, grad sau nivel și după responsabilitatea de luare a deciziilor. Un exercițiu periodic de reprezentare grafică a funcțiilor care este comunicat părților interesate cheie va permite creșterea sensibilizării.
- Recrutarea în funcție de merite – adoptarea de strategii de recrutare clare și transparente care includ clauze anti-discriminare.
- Implementarea monitorizării angajării după gen pentru procesele de recrutare și promovare și rezultatele acestora.
- Oportunitățile de angajare trebuie promovate unde este posibil și trebuie utilizate criteriile de selectare neutre din punct de vedere al genului.
- Implementarea monitorizării angajării după gen pentru a permite evaluarea valorificării oportunităților de educație și dezvoltare.
- Implicarea managerilor executivi și a sindicatelor, după caz, pentru a combate orice inegalitate presupusă sau reală în funcțiile de luare a deciziilor, utilizând toate datele de monitorizare colectate.
- Înțelegerea adoptării și a impactului aranjamentelor flexibile de muncă asupra femeilor și a bărbaților.
- Stabilirea tipului de cultură organizațională, și anume dacă aceasta este permisivă sau prohibitivă în ceea ce privește oportunitățile de colaborare în cadrul organizației pentru femei și bărbați.
- Verificarea dacă politicile, procesele și prevederile sunt inclusive și transparente.

Acțiune specifică

Formarea – dezvoltarea de cursuri de sensibilizare față de gen pentru personalul de recrutare, cei care sunt responsabili pentru luarea deciziilor de promovare și managerii superiori care autorizează oportunitățile de dezvoltare în carieră pentru angajați.

Mentoratul – oferirea oportunităților de mentorat privind sensibilizarea față de gen pentru personalul fără funcție de conducere în vederea susținerii dezvoltării și contactului acestuia cu cadrele de conducere și cu activitatea la un nivel executiv.

Acțiunea pozitivă – unde este cazul, dezvoltarea inițiativelor sau activităților de acțiune pozitivă pentru a îmbunătăți accesul femeilor la oportunitățile de conducere și pentru a susține dezvoltarea acestora în cadrul unei poziții de conducere.

Reconcilierea între viața profesională și viața personală: Echilibrul muncă-viață personală

Introducere

Modelul social european are o viziune pentru viitorul raporturilor de muncă al cărui scop este să echilibreze interesele angajaților, angajatorilor și societății pentru a oferi performanță, implicare și echitate.

Scopul este o poziție în care munca este satisfăcătoare pentru angajați și angajatori și în beneficiul societății. Pentru angajați, scopul include: securitate; alegere, flexibilitate și control asupra orelor de lucru; autonomie și control asupra ritmului și a orarului de lucru și a mediului de lucru; echilibru echitabil între timpul de odihnă și de lucru; participarea în luarea deciziilor critice care le afectează viitorul; și echilibrul corect între efort și răsplată.

Din perspectiva angajatorului, munca trebuie să fie productivă și eficientă, să urmărească angajarea și implicarea angajaților și să încurajeze contribuția acestora la succesul organizației. Iar din perspectiva societății, munca trebuie să aibă conștiință socială, să fie etică și sustenabilă.

Echilibrul muncă-viață personală este un element important al modelului social al UE, interconectarea calității vieții profesionale și a locului de muncă productiv. Acest subiect a avut, de asemenea, prioritate pe agenda UE, în special de la publicarea în 2008 a documentului consultativ al CE privind "Un echilibru muncă-viață mai bun: susținere mai puternică pentru reconcilierea vieții profesionale, private și de familie", care a propus revizuirea convențiilor privind concediul de maternitate¹². În plus, Directiva 2010/18/UE din martie 2010 prevede îmbunătățiri ale concediului parental, după cum este convenit de partenerii sociali europeni¹³.

Totuși, echilibrul muncă-viață personală înseamnă mai mult decât concediul de maternitate, paternitate și parental și se aplică tuturor responsabilităților de îngrijire și vieții din afara locului de muncă.

Lumea muncii se schimbă, atât structura pieței muncii, cât și tipurile de muncă. Angajații sunt bunul cel mai de preț al organizațiilor din secolul XXI. De asemenea, natura muncii s-a schimbat dramatic în ultimii 20 de ani:

- Intensitatea muncii a crescut: orarul de lucru a scăzut în medie, dar munca este efectuată mai rapid. Intensificarea afectează toate țările din UE, toate sectoarele industriale și toate categoriile profesionale.
- Schimbările tehnologice (IT și telefonie) au oferit angajatorilor mai multă flexibilitate în ceea ce privește modul în care solicită angajaților să lucreze și flexibilitatea potențială a angajaților în ceea ce privește modul în care răspund la muncă.

Politicile și practicile adecvate privind echilibrul muncă-viață personală contribuie la adaptarea la aceste schimbări. Acestea sunt benefice atât pentru afacere, cât și pentru angajați.

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

¹³ DIRECTIVA 2010/18/UE a Consiliului din februarie 2010 care implementează acordul cadru revizuit privind concediul parental încheiat între BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și ETUC și de abrogare a Directivei 96/34.

Beneficiile unui echilibru muncă-viață personală corespunzător

Beneficiile pentru angajatorul care oferă inițiative privind echilibrul muncă-viață personală la locul de muncă includ:

- Productivitate crescută;
- Recrutare și păstrare a postului îmbunătățite;
- Rate mai mici de absentism;
- Cheltuieli generale reduse;
- Satisfacție crescută a angajatului;
- Promovarea egalității la locul de muncă.

Și pentru angajați pot exista beneficii reale:

- Oportunitatea de a păstra continuitatea locului de muncă în timpul schimbărilor din viața personală;
- O reconciliere între timpul disponibil pentru muncă și viața personală;
- Reducerea stresului.

Similaritatea beneficiilor pentru angajator și angajat ilustrează modul în care acest echilibru poate avea ca rezultat o poziție câștigătoare pentru ambele părți.

Partenerii sociali europeni au observat, în timpul evaluării progresului CdA-ului, că inițiativele privind echilibrul muncă-viață personală ajută, de asemenea, la adresarea altor probleme necesare în vederea îmbunătățirii egalității între femei și bărbați:

- Creșterea numărului de femei în funcții de conducere;
- Combaterea stereotipurilor de gen în rolurile profesionale;
- Încurajarea taților să intre în concediu de paternitate și parental.

Politicile de succes pentru a susține echilibrul muncă-viață personală trebuie adaptate la necesitățile individuale ale femeilor și bărbaților, ținând cont că acestea se schimbă de-a lungul vieții profesionale. De asemenea, este important să se recunoască nevoile angajatorului; de exemplu, să furnizeze un serviciu de transmisie fără întreruperi și procesul de producție a filmului care include repetiții, filmări și înregistrare. Cele mai bune rezultate se obțin prin dialog între partenerii sociali. Într-adevăr, partenerii sociali europeni au descoperit că acțiunea bipartită a fost crucială pentru a rezolva această problemă.

Organizațiile din sectorul audiovizual din cadrul UE au găsit numeroase moduri de a susține eforturile angajaților de a găsi un echilibru muncă-viață personală corespunzător menținând totodată productivitatea. Instrumentele utilizate au variat mult de la o organizație la alta și de la o persoană la alta. Aceste politici trebuie să fie revizuite și adaptate periodic pentru a răspunde în mod eficient la nevoile în schimbare.

Este critic, atunci când se iau în considerare aranjamente de muncă pentru reconcilierea vieții profesionale cu viața familială, ca acestea să poată fi adoptate voluntar, atât de femei, cât și de bărbați și să fie concepute astfel încât să nu submineze participarea și poziția pe termen lung a acestora pe piața muncii. Unele dintre practicile care urmăresc să creeze un echilibru muncă-viață personală mai bun pot avea efecte adverse asupra carierelor femeilor, în special. Într-adevăr, sondajele arată că practicile de lucru flexibile sunt utilizate într-o măsură mai mare de femei decât de bărbați. În multe cazuri, aceste aranjamente au avut ca rezultat, printre altele, stagnarea carierei, diferențe de remunerare și pensii mai mici. Este esențial ca persoanele care au un model de muncă pentru a-și susține echilibrul muncă-viață personală să aibă, de asemenea, acces egal la promovare, formare și educație pentru dezvoltarea

carierii.

Elemente cheie pentru susținerea programelor privind echilibrul muncă-viață personală

Exemple de practici de lucru care sunt deja implementate în sectorul audiovizual din UE și care susțin un echilibrul muncă-viață personală includ:

- Punerea la dispoziție a unei combinații de convenții de lucru care permit flexibilitate în orarul de lucru sau organizarea muncii, precum:
 - lucrul cu jumătate de normă,
 - partajarea postului,
 - ore de lucru mai puține,
 - săptămână de lucru redusă,
 - lucrul cu fracțiuni de normă în timpul școlii,
 - ore eșalonate sau consecutive,
 - timp liber,
 - lucrul de acasă ad-hoc,
 - convenții privind concediul parental,
 - întreruperi voluntare ale activității profesionale și ani sabatici,
 - facilități pentru îngrijirea copiilor.

Este necesar să vă asigurați că angajații sunt conștienți de noile modalități de lucru; ideile practice includ:

- Organizarea schemelor de creștere a sensibilizării pentru a promova adoptarea opțiunilor de lucru flexibile;
- Campaniile de informare despre posibilitățile de concediu disponibile pentru femei și bărbați și încurajarea părinților să-și împartă perioadele de concediu într-un mod egal.

Recomandări

Liniile directoare privind cele mai bune practici includ:

- Revizuirea cerințelor societății și ale angajaților pentru a răspunde la nevoile clienților; satisfacția angajaților și asigurarea compatibilității cu legislația relevantă;
- Luarea în considerare a soluțiilor posibile pentru cei cu responsabilități de îngrijire;
- Cercetarea experiențelor altor organizații;
- Existența unor măsuri ale succesului, inclusiv indici de productivitate, fluctuația forței de muncă, rate ale concediilor de boală și ale absențelor;
- Creșterea sensibilizării pentru a încuraja bărbații să împartă în mod egal perioadele de concediu;
- Consultarea cu conducerea și reprezentanții lucrătorilor cu privire la implementare;
- Susținerea managementului prin implementare;
- Monitorizarea progresului și modificarea, după caz.

Liber profesioniști

În comunicatul său, „Un echilibru muncă-viață personală mai bun: susținere mai puternică pentru reconcilierea vieții profesionale, private și de familie”, Comisia Europeană a recunoscut

că echilibrarea vieții de familie și a vieții profesionale este o provocare, nu doar pentru bărbații și femeile cu statut de angajat, ci și pentru liberii profesioniști care desfășoară activități independente.

Există multe persoane care lucrează ca liber profesioniști în cadrul sectorului audiovizual într-o gamă foarte mare de profesii. Natura acestora poate fi ocazională, dar în unele cazuri poate implica stabilirea unei relații de lucru pe o perioadă lungă de timp. Prin urmare, dacă este cazul, principiile și practicile stabilite mai sus trebuie luate în considerare și în cazul liberilor profesioniști care depind de industria audiovizuală pentru a-și câștiga existența.
