



## Kommittén för social dialog inom EU:s audiovisuella sektor

### Åtgärdsram för jämställdhet mellan kvinnor och män

#### Innehåll

	sida
Inledning	2
Bilden som framställs av kvinnor och män	7
Ta itu med könsroller på arbetsplatsen	11
Lika lön	13
Jämställdhet i beslutsfattandet	16
Att kombinera och skapa balans mellan arbete och privatliv	19

Åtgärdsramen utarbetades av den gemensamma arbetsgruppen för jämställdhet i kommittén för social dialog i EU:s audiovisuella sektor 2010–2011. Gruppen leddes av Dearbhal Murphy, FIA, och Emma Towell, BBC.

Åtgärdsramen för jämställdhet mellan kvinnor och män godkändes och antogs av kommittén för social dialog i EU:s audiovisuella sektor vid dess plenarsammanträde den 27 oktober 2011.

Anmärkning: Åtgärdsramens olika avsnitt hänger ihop och är alla lika viktiga.

## Kommitté för social dialog i EU:s audiovisuella sektor

### Åtgärdsram för jämställdhet mellan kvinnor och män

#### Inledning

---

#### Inledning

Arbetsmarknadens parter i kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn har tagit ställning för jämställdhet mellan kvinnor och män och har en roll att spela för att öka jämställdheten i sektorn. Kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn har antagit den åtgärdsram som beskrivs i detta dokument för att reagera på, komplettera och stödja det arbete som utförs av Europeiska kommissionen och de europeiska arbetsmarknadsparterna på området för jämställdhet mellan kvinnor och män samt för att utvidga åtgärdsramen inom den audiovisuella sektorn.

Arbetsmarknadens parter inser att orsakerna till att det finns skillnader mellan kvinnor och män på arbetsplatsen är komplicerade. De avspeglar och är en del av den uppdelning mellan könen som finns i familjer och i samhället i sin helhet. Den audiovisuella sektorn är dock mer än bara en arbetsplats – den har genom sin produktion förmågan att påverka och ändra familjeliv och kultur. Det är ett enormt ansvar som arbetsmarknadens parter tar på stort allvar. Det krävs att man avväger och tar hänsyn till såväl rätten till jämställdhet som till frihet från diskriminering, och till yttrandefriheten för att skydda den redaktionella friheten och skapandet av innehåll.

Kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn har identifierat de prioriteringar som tros kan öka jämställdheten mellan kvinnor och män och samtidigt avväga de grundläggande rättigheterna mot varandra. Prioriteringarna fastställs i åtgärdsramen. De europeiska arbetsmarknadsparterna framställer gemensamma överväganden i denna åtgärdsram och ger rekommendationer om åtgärder till sina medlemmar. Dessa åtgärder kommer att granskas på det sätt som beskrivs i avsnittet "Åtgärder och uppföljning" nedan.

Innan vi går in på prioriteringarna, åtgärdsramen och uppföljningen är det nödvändigt att placera åtgärdsramen i sitt sammanhang vad gäller vilka myndigheter som ansvarar för dessa åtgärder och kommitténs roll i den audiovisuella sektorn.

#### Myndigheter

Europeiska unionen instämmer i att mänskliga värderingar och jämställdhet mellan kvinnor och män är av fundamental betydelse. I Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter som undertecknades i december 2007, finns en förteckning över de europeiska medborgarnas rättigheter som är rättsligt bindande för Europeiska unionens institutioner och organ och för medlemsstaterna vid genomförandet av EU-lagstiftning<sup>1</sup>.

I artikel 2 i Lissabonfördraget (december 2009) fastställs att "Unionen ska bygga på värdena respekt för människans värdighet, frihet, demokrati, jämlikhet, rättstaten och respekt för de mänskliga rättigheterna, inklusive rättigheter för personer som tillhör minoriteter. Dessa värden ska vara gemensamma för medlemsstaterna i ett samhälle som kännetecknas av mångfald, icke-diskriminering, tolerans, rättvisa, solidaritet och principen om jämställdhet mellan kvinnor och män".

---

<sup>1</sup> Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter av den 12 december 2007 (IP/07/1916): [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf).

I artikel 3 anges att (unionen) ”ska bekämpa social utestängning och diskriminering samt främja social rättvisa och socialt skydd, jämställdhet mellan kvinnor och män, solidaritet mellan generationerna och skydd av barnets rättigheter”.

Europeiska kommissionens prioriteringar på området för jämställdhet mellan kvinnor och män fastställs i kvinnostadgan<sup>2</sup> som lades fram i mars 2010 och strategin för jämställdhet 2010–2015)<sup>3</sup> som lades fram i september 2010. Kommissionen har genomfört och håller på att genomföra många initiativ på jämställdhetsområdet. Många av dessa initiativ beskrivs på jämställdhetssidorna<sup>4</sup> på Europeiska kommissionens webbplats Europa.

Direktivet om audiovisuella medietjänster<sup>5</sup> förbjuder diskriminering på grund av kön, ålder, ras eller etniskt ursprung, nationalitet, religion, övertygelse eller funktionshinder.

De europeiska arbetsmarknadsparternas åtgärdsram för jämställdhet mellan kvinnor och män av den 1 mars 2005, beskriver frågorna runt detta tema på ett mycket tydligt sätt. Kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn har i sin åtgärdsram valt att ta upp de prioriteringar som identifieras i det dokumentet samt ett ämne som är unikt för sektorn – bilden som framställs av kvinnor och män.

Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 183 (15.06 2000)<sup>6</sup> om skydd i samband med födelse, stöder och främjar jämställdhet mellan alla kvinnor på arbetsmarknaden samt kvinnans och barnets hälsa och säkerhet.

## **Den audiovisuella sektorn i Europeiska unionen**

Den audiovisuella sektorn är både ett praktiskt verktyg och en primär källa till information och underhållning inom hela EU. Sektorn tillhandahåller film, radio och tv-program på alla områden till människor i EU. Det är anledningen till att sektorn har en särskild betydelse för skyddet och främjandet av grundläggande friheter och demokrati i EU:s alla medlemsstater.

Den audiovisuella sektorn omfattar både offentligägda och kommersiella organisationer. EU:s audiovisuella landskap kännetecknas av vad som har beskrivits som ”det dubbla systemet”, vilket betonas av direktivet om audiovisuella medietjänster. Samexistensen mellan offentligägda och kommersiella organisationer skapar ett skiftande programutbud. Det bidrar till mediepluralism, kulturell och språklig mångfald, redaktionell konkurrens (i fråga om innehållets kvalitet och mångfald) samt till yttrandefrihet och allmänhetens rätt till information.

Man uppskattar att det finns mer än 1,2 miljon anställda i den audiovisuella sektorn i EU. Av denna siffra är knappt hälften (46 %) kvinnor, 82 % är anställda och 75 % arbetar heltid. EU:s audiovisuella sektor omfattade år 2000 13 600 tv- och radioföretag, 3 657 musikproduktionsföretag och 40 100 enheter i filmproduktions- och videosektorerna, även om konglomerat<sup>7</sup> dominerar i viss utsträckning.

Det är således en betydande industri när det gäller sysselsättning och sektorn har även en stor social och politisk betydelse i EU.

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

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

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

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

<sup>6</sup> ILO C183 om skydd i samband med födelse, 2000: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

<sup>7</sup> Källa: Utveckling inom europeisk sektorsvis social dialog (EG 2010):

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

Det finns många som arbetar som egenföretagare i den audiovisuella sektorn inom ett stort antal yrken. Typen av yrken kan vara av underordnad betydelse men kan i vissa fall innebära att man etablerar en arbetsrelation under en längre tidsperiod. Därför fokuserar åtgärdsplanen även på den verkligheten.

### **Kommitténs förklaring om lika möjligheter**

I juni 2009 tog kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn tillfället i samband med sitt femårsjubileum att bekräfta sitt ställningstagande om lika möjligheter.

Parterna i kommittén anser att alla som arbetar i EU:s audiovisuella sektor har rätt till

- lika och rättvis behandling vid anställning, urval och befordran, och i genomförandet av sitt dagliga arbete,
- lika möjligheter på alla yrkesområden och på alla nivåer inom företagen,
- lika möjligheter i fråga om utbildning, livslångt lärande och karriärutveckling,
- lika lön för samma eller likvärdigt arbete,
- en arbetsmiljö där varje människas rättigheter respekteras, där kollegor behandlar varandra med respekt och där mobbning och trakasserier inte förekommer,
- en säker och hälsosam arbetsmiljö,
- arbetsplatsbestämmelser som gör det lättare att kombinera arbete och privatliv.

Denna förklaring gäller för alla som arbetar i den audiovisuella sektorn utan hänsyn till

- kön, sexuell läggning eller civilstatus,
- etnisk tillhörighet eller nationalitet,
- religiös övertygelse,
- funktionsnedsättning,
- ålder,
- om man är fackligt ansluten eller inte.

Som en följd av denna förklaring beslutade kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn att tillsätta en arbetsgrupp för jämställdhet.

### **Uppdraget för arbetsgruppen om jämställdhet**

Vid plenarsammanträdet den 4 december 2009 upprättade kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn en arbetsgrupp för jämställdhet i syfte att vidareutveckla gemensamma åtgärder på detta område och öka jämställdheten i sektorn över hela EU.

Arbetsgruppen fick i uppdrag att utarbeta en åtgärdsram om jämställdhet mellan kvinnor och män i EU:s audiovisuella sektor som skulle antas av kommittén. Åtgärdsramen fokuserar på prioriteringar på följande huvudområden: bilden av kvinnor och män, lika lön, jämställdhet i beslutsfattandet, könsroller på arbetsplatsen och att kombinera arbete och privatliv. Alla dessa områden identifieras i kommitténs förklaring om lika möjligheter.

## **Prioriteringar för åtgärder**

De prioriteringar som görs i uppdraget hänger ihop och är alla lika viktiga. Även om åtgärdsramens prioriteringar beaktas var för sig på följande sidor bör åtgärderna samordnas för att ta itu med de problem som identifieras.

Genom att utarbeta åtgärdsramen erkänner kommittén att det finns ett antal frågor som är viktiga för jämställdhetsfrågan och som har betydelse på alla de huvudområden som tas upp i åtgärdsramen. Frågorna bör därför uttryckas på ett tydligt sätt vid utarbetandet av arbetsmarknadsparternas strategi.

## **Förutsättningar för jämställdhet**

Utöver att jämställdhet är en grundläggande rättighet finns det klart affärsmässiga förutsättningar för jämställdhet på arbetsplatsen. Enkelt uttryckt behöver alla företag kunna dra till sig och behålla de mest talangfulla individerna för att utvecklas i en konkurrensutsatt miljö.

Arbetsgivare som är kända för att erbjuda lika möjligheter för alla – bland annat i fråga om karriärutveckling och balans mellan arbete och privatliv – kommer att föredras och vara framgångsrika i detta avseende. För att nå dessa mål kan en del företag anse att det är lämpligt att ha en särskild budget för jämställdhetspolitik.

Jämställdhet kan även leda till förbättrade anställningsmöjligheter för alla som har den talang som krävs för att arbeta i den audiovisuella sektorn, och på så sätt öka den audiovisuella sektorns kapacitet att leverera innehåll med hög kvalitet och stort mångfald.

## **Mobbning och trakasserier**

Kommissionens rekommendation om skydd av kvinnors och mäns värdighet på arbetsplatsen<sup>8</sup>, leder framför allt till att medlemsstater vidtar förebyggande åtgärder mot mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.

Kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn erkänner att förebyggandet av mobbning och trakasserier på arbetsplatsen går hand i hand med viljan att främja jämställdhet och skapa en arbetsmiljö för alla där både män och kvinnor kan utnyttja alla sina möjligheter. Det är helt enkelt inte acceptabelt att det förekommer mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. Det kan kväva en anställds kreativitet, prestationsförmåga och motivation vilket i sin tur påverkar karriärutvecklingen och den personliga utvecklingen.

Att ta itu med mobbning och trakasserier är ett viktigt steg för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män anser kommittén. Företagskulturer som inte främjar integrering kan hindra jämställdhet i beslutsfattandet och balansen mellan arbete och privatliv, samt påverka löneklyftan mellan könen negativt och även inkluderingen av icke-stereotypa bilder av kvinnor på scenen och i rutan. Enskilda företag som verkar i en sådan miljö kan ta itu med mobbning och trakasserier på arbetsplatsen under arbetet för att nå jämställdhet mellan kvinnor och män genom att vidta viktiga åtgärder för att utveckla en policy mot mobbning och trakasserier och inkludera bestämmelser om värdiga arbetsförhållanden i kollektivavtal samt vidta de åtgärder som beskrivs i följande avsnitt.

---

<sup>8</sup> 92/131/EEG av den 27 november 1991

## Lika möjligheter för alla

Denna åtgärdsram tar uttryckligen itu med jämställdheten mellan kvinnor och män. Enligt kommitténs förklaring om lika möjligheter, bör alla ges lika möjligheter oavsett vilka skyddade personliga egenskaper de har.

Flera samband mellan kön och andra skyddade personliga egenskaper har identifierats och noga övervägts vid utarbetandet av denna åtgärdsram. Till exempel visade 2008-års studie *Age, gender and performer employment in Europe (Ålder, kön och anställning av skådespelare i Europa)* som genomfördes av FIA (Internationella skådespelarförbundet) med ekonomiskt stöd av EU, att åldern påverkade många aspekter av anställningsvillkoren beroende på en skådespelares kön.

Vi anser att de åtgärder som föreslås i denna åtgärdsram för att ta itu med jämställdheten, inbegripet personliga egenskaper, kan påverka mångfalden på ett övergripande och positivt sätt i den audiovisuella sektorn som helhet. Därför vill vi uppmuntra en strategi som liknar den som beskrivs i denna åtgärdsram, i förhållande till samtliga skyddade personliga egenskaper, till förmån för alla.

## Åtgärder och uppföljning

En åtgärdsram är ett av de uttryckliga resultaten av arbetet i kommittéerna för social dialog. Den klassificeras som en "processororienterad text" vilket innebär att den måste följas upp och att genomförandet måste utvärderas regelbundet.

Följaktligen ska arbetsmarknadens parter främja denna åtgärdsram för jämställdhet mellan kvinnor och män som utarbetats av kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn, bland sina medlemsorganisationer.

Ett år efter det att kommitténs arbetsgrupp för jämställdhet antagit åtgärdsramen ska arbetsgruppen samlas igen för att analysera och utvärdera utvecklingen och vilka framsteg som gjorts i sektorn under året. Arbetsgruppen kommer sedan att rapportera till kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn och deras utvärdering kan leda till ett beslut om att

- ompröva ställningstagandet efter ytterligare en tidsperiod och/eller
- uppdatera åtgärdsramens prioriteringar och/eller
- utvärdera huruvida ytterligare åtgärder krävs på något av de prioriterade områdena.

Ett år efter det att kommitténs arbetsgrupp för jämställdhet antagit åtgärdsramen ska arbetsgruppen samlas igen för att analysera och utvärdera utvecklingen och vilka framsteg som gjorts i sektorn under året.

---

# Bilden som framställs av kvinnor och män

---

## Inledning

Frågan om hur kvinnor och män framställs i det audiovisuella innehållet måste absolut beröras när man överväger hur den audiovisuella sektorn konkret kan utveckla och främja jämställdhet. Även om arbetsvillkor, andra arbetsplatsrelaterade frågor och frågor om balansen mellan arbete och privatliv, i sig är av stor betydelse för jämställdheten, kan den audiovisuella sektorn också bidra till att förbättra sättet på vilka europeiska medborgare uppfattar jämställdhet och mångfald.

I detta avsnitt betraktar arbetsmarknadens parter två grundläggande friheter inom EU:

- Rätten till värdighet och att inte diskrimeras.
- Rätten till yttrandefrihet.

I den audiovisuella sektorn är vi djupt medvetna om att dessa två grundläggande principer påverkar vårt arbete och hur vi nalkar oss frågan om jämställdhet mellan kvinnor och män. Att hitta den rätta balansen är en enorm utmaning men det är en utmaning som vi måste anta.

Det är tydligt att frågan om hur kvinnor och män framställs inte är något som endast berör kvinnor. Det är ett begrepp som i själva verket beror på hur förhållandet mellan kvinnor och män tolkas. Denna tolkning är inte fast utan föränderlig. Bevis på ändrade uppfattningar om eller tolkningar av kvinnor och män finns i hela samhället – inom politik, utbildning, hälso- och sjukvård, i affärslivet, media och så vidare. Att erkänna att män och kvinnor bör ha lika möjligheter i samhället är en viktig princip i EU och har lett till utvecklingen av en mängd europeisk lagstiftning på detta område som täcker områden som sysselsättning och utbildning, socialförsäkring och pensioner, tillgång på varor och tjänster samt yrkes-, privat- och familjeliv samt genomförandet av EU-lagstiftning.

I dess fortgående politiska arbete på detta område har Europeiska kommissionen även tagit upp frågan om stereotyper och bilden av kvinnor och män i media. Europeiska kommissionens färdplan för jämställdhet 2006-2010 (KOM(2006)0092) och den tillhörande konsekvensbedömningen (SEK(2006)0275) bidrar till att bekämpa stereotypa könsroller i media. I färdplanen föreslås nyckelåtgärder som att "stödja informationskampanjer och utbyte av goda lösningar i skolor och på företag om icke-stereotypa könsroller samt inleda en dialog med media för att få dem att framställa kvinnor och män på ett sätt som frångår de stereotypa uppfattningarna".

Ett viktigt framsteg gjordes genom EU-direktivet om audiovisuella medietjänster<sup>9</sup>, som antogs av EU 2007. Direktivet nämner inte uttryckligen stereotypa könsroller men tvingar medlemsstaterna att se till att audiovisuella medietjänster som tillhandahålls av leverantörer av audiovisuella tjänster inom deras jurisdiktion inte innehåller något som uppammar hat på grund av kön (ras, religion eller nationalitet). Direktivet fastställer vidare att audiovisuella kommersiella meddelanden inte får innehålla eller främja diskriminering på grund av kön (ras

---

<sup>9</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv nr 2007/65/EG av den 11 december 2007 som ändrar rådets direktiv nr 89/552/EEG om samordning av vissa bestämmelser som fastställts i medlemsstaternas lagar och andra författningar om utförandet av sändningsverksamhet för television (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32007L0065:en:NOT>); som reviderades 2010 av direktiv 2010/13/EU.

eller etniskt ursprung, nationalitet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning).

På internationell nivå antogs utmaningen om stereotypa könsroller i den förklaring som godkändes av Förenta Nationernas fjärde internationella kvinnokonferens i Peking 1995, som uppmanade mediaägare och yrkesverksamma på mediaområdet att utveckla och anpassa allmänna regler eller riktlinjer för att främja en rättvis och riktig bild av kvinnor i media.

Rådet och Europarådets parlamentariska församling antog den 26 maj 2010 rapporten *Combating sexist stereotypes in the media (Bekämpa manliga och kvinnliga könsroller i media)*, och den rådgivande kommittén för lika möjligheter antog yttrandet *Breaking gender stereotypes in the media (Lös göra sig från stereotypa könsroller i media)* i december 2010.

Användningen av stereotypa könsroller påverkar allmänhetens uppfattning om könsroller. Om det till exempel inte finns en jämvikt mellan könen och åldersdiskriminering förekommer begränsas och förminskas båda könen roll och upplevelse vilket kan vara ett verkligt hinder för lika möjligheter.

Den version av verkligheten som skapas av den audiovisuella sektorn blir till under en produktionsprocess som innebär många val – val av teman, gäster, manus, handling, plats, belysning, ljud, kameravinklar och -rörelser, redigering, musik, referat och så vidare. Beslut i dessa och andra frågor påverkar bilden av verkligheten som når publiken. På detta sätt medverkar sändningsföretag, producenter, programtillverkare, castingansvariga och alla de som är inblandade i produktionskedjan till hur publiken ser på världen.

I sitt övervägande om hur kvinnor och män framställs anser arbetsmarknadens parter att man med fördel kan skilja mellan nyheter, aktuella frågor och faktisk programmering, å ena sidan, och kreativt innehåll, å andra sidan. I det kreativa innehållet finns det ett särskilt behov av att väga argumenten för jämställdhet i bilder av kvinnor och män mot den grundläggande principen om fritt kreativt uttryck.

Kvinnors medverkan i media och tv har debatterats över stora delar av Europa i minst 25 år. I början låg fokus på lika möjligheter men på senare tid har diskussionen även gått vidare till att handla om stereotyper, hur de kan undvikas och hur man visar mångfald. Det finns en ihållande uppfattning om att sändningsmedier, trots de framsteg som gjorts, inte alltid framställer män och kvinnor på ett rättvist och väl avvägt sätt. Mot bakgrunden av en åldrande befolkning och publik, och i och med uppkomsten av ny och mer individualiserad tillgång till audiovisuellt innehåll, växer också medvetenhet om att det verkligen finns affärsmässiga förutsättningar för mångfald<sup>10</sup> och jämställdhet.

Det innehåll som produceras av den audiovisuella sektorn bör tjäna både till att avspegla samhället och att gynna och främja grundläggande principer. Europeiska arbetsmarknadsparter stöder en rättvis och balanserad bild av kvinnor och män och försvarar samtidigt den grundläggande principen om ett fritt kreativt uttryck för film och ett kreativt sändningsinnehåll. Många av de europeiska arbetsmarknadsparterna som är representerade i kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn har genomfört lämpliga initiativ i detta avseende på sina särskilda områden. Åtgärdsramen för jämställdhet mellan män och kvinnor ger oss en värdefull möjlighet att sammanställa och utbyta denna erfarenhet.

Principerna, politiken och lagstiftningsramarna ovan genomsyrar de förslag till åtgärder för arbetsmarknadens parter som fastställs nedan. Det medges att de åtgärder som föreslås främst inriktas på icke-kreativt innehåll men de kan även vara tillämpliga på den bredare audiovisuella sektorn vilket påpekas i 2008-års studie från EU och FIA *Gender, Age and*

---

<sup>10</sup> Europeiska kommissionens studie *Media 4Diversity*, 2009.

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



*Performers Employment (Kön, ålder och anställning av skådespelare)*, som finansierades av Europeiska kommissionen. I radio- och tv-sektorn har sändningsföretagen, som gör och beställer program, ett särskilt ansvar i detta hänseende.

## **Förslag till åtgärder**

De europeiska arbetsmarknadsparterna rekommenderar sina medlemmar att värna om vilken bild av kvinnor och män som framställs i skapandet av audiovisuellt innehåll.

### **1. Medvetenhet, utbildning och tillhandahållande av information**

Det här är nyckeln för att framhäva betydelsen av hur man framställer kvinnor och män. Det är viktigt att öka medvetenheten för att säkerställa lämpligt engagemang i frågan.

- Utbildning för chefer, produktionsledare och personal (både män och kvinnor) samt blivande yrkesverksamma är ett viktigt inslag för att öka medvetenheten och främja engagemang. Sådan utbildning kan utvecklas gemensamt och ledas av arbetsmarknadens parter.
- En genomgång av befintlig jämställdhetspolitik som antagits i sektorn, till exempel uppförandekoder, redaktionella riktlinjer och kollektivavtal.
- Utveckling av gemensamma verktyg (till exempel kontrollistor för jämställdhet).

### **2. Integrera en jämställdhetsstrategi i bilden av kvinnor och män**

En integrering innebär att man ser till att könsperspektivet och målet att framställa kvinnor och män på ett balanserat sätt genomsyrar all verksamhet – politik, utveckling, forskning, resursfördelning samt planering, genomförande och uppföljning av program och projekt. Integrering är inte ett mål i sig själv utan en strategi och ett hjälpmedel för att nå jämställdhetsmålet. I strategi erkänns båda de grundläggande rättigheterna som vi är angelägna om att upprätthålla – rätten till värdighet och yttrandefrihet.

Exempel på åtgärdsområden:

- Utveckla en stark redaktionell policy kan vara ett sätt att närma sig frågan i sändningsföretag. En redaktionell policy påverkar beställningsprocessen direkt till exempel i de "höjdpunkter" som efterfrågas och i tv-produktioner som beställs av sändningsföretag.
- Programgranskningar är ett annat användbart verktyg inom sändningsverksamheten. När särskilda program väljs ut för att diskuteras av chefer på hög nivå, kanalansvariga, programbeställare och verkställande producenter, bör jämställdhet och mångfald ingå som fasta punkter i dessa granskningar.
- Integreringen av frågan om en rättvis och balanserad bild av kvinnor och män innebär i allmänhet att man ser till att frågan tas upp automatiskt och till sin natur integreras i alla aspekter av produktionsprocessen: ämnen, gäster, manus, handling, plats, belysning, ljud, kameravinklar och -rörelser, redigering och referat, i förekommande fall.

### **3. Positiv särbehandling**

Detta innebär att man inför kvantitativa och kvalitativa planer för positiv särbehandling för att på ett konkret sätt förändra den bild som framställs av kvinnor och män.

- Jämställdhetsplaner: I vissa europeiska länder har arbetsgivarna en rättslig skyldighet att utarbeta och genomföra treåriga åtgärdsplaner på detta område. I andra länder kan sådana åtgärder vara frivilliga. För arbetsgivare i sändningsföretag är det viktigt att se till att dessa planer tar itu med frågan om hur kvinnor och män framställs och fastställer vilka åtgärder som ska vidtas.
- Formellt anta och tillämpa relevanta föreskrifter och allmänna regler om jämställdhet.
- Utveckla jämställdhetsindikatorer inom media, såsom i andra sektorer, för att utvärdera platsen och rollen för kvinnor och män, utveckla en jämställdhetsvision i sektorn och förbättra den kapacitet som krävs för att nå målen som fastställs i handlingsplattformen från Peking. Dessa indikatorer kommer att bidra till att göra sändningsföretagen ansvariga för sin jämställdhetspolitik.

#### **4. Uppföljning**

Utän övervakning och uppföljning är åtaganden för säkra en rättvis och balanserad bild av kvinnor och män ineffektiva, rent av meningslösa. Sändningsföretag bör se till att de har verktyg för att kontrollera på vilket sätt män och kvinnor framställs i deras produktion.

---

# Ta itu med könsroller på arbetsplatsen

---

## Inledning

Traditionella könsroller fortsätter att i hög grad påverka arbetsfördelningen mellan män och kvinnor i hemmet, på arbetet och i samhället som helhet. Även om det inte är arbetsmarknadsparternas uppgift att blanda sig i privatlivet, har parterna en roll att spela för att ta itu med könsroller på arbetsmarknaden och arbetsplatsen. Dessutom, som vi ser i avsnittet "Bilderna som framställs av kvinnor och män", påverkar den audiovisuella sektorn faktiskt alla människors liv över hela EU.

Trots att sysselsättningsgraden bland kvinnor har ökat avsevärt under de senaste 30 åren har detta inte skett i lika hög grad i alla sektorer och alla yrken. Yrkessegregationen fortsätter. Kvinnor är fortfarande överrepresenterade i roller som traditionellt främst innehas av kvinnliga anställda och underrepresenterade i roller som traditionellt innehas av manliga anställda vilket i sin tur påverkar lönesättningen. Dessutom har yrkessegregationen bevarats i beslutsfattande roller på olika yrkesområden. Vi belyser dessa aspekter i avsnitten "Jämställdhet i beslutsfattandet" och "Lika lön" och dessutom tar vi upp vikten av att presentera kvinnor rättvist på arbetet och i samhället i avsnittet "Bilderna som framställs av kvinnor och män".

Att radera kulturella hinder för att se till att män och kvinnor får en mer skiftande yrkesbana och uppmuntra dem att delta på hela arbetsmarknaden är en komplex uppgift med tanke på de många socioekonomiska faktorerna som måste beaktas. Det är inte desto mindre mycket viktigt att se till att detta verkligen sker för att nå jämställdhet i yrkena i den audiovisuella sektorn. Många företag i den audiovisuella sektorn reflekterar över vilken inverkan kulturella attityder och könsroller har på arbetsplatsen. De går igenom sina interna rutiner och handlingsprogram för att se till att de kan dra till sig och behålla de män och kvinnor som har störst talang.

Det finns också goda affärsmässiga förutsättningar för att vidta åtgärder. EU-länderna kommer att få brist på kompetens i framtiden och därför blir det ännu viktigare att dra till sig kvinnor främst till mer skiftande yrkesroller på alla nivåer, inklusive till de roller som traditionellt innehas av män.

## Förslag till åtgärder

Arbetsmarknadens parter i kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn rekommenderar sina medlemmar att bidra till det allmänna åtagandet att bryta ned yrkessegregationen för både män och kvinnor. Detta kan göras på olika sätt beroende på företagets storlek och i vilken miljömässig situation det verkar. Lagg märke till att följande förslag lika väl kan tillämpas på män om de är underrepresenterade.

- Undersök rekryterings-, befodrings- och urvalsprocesserna för att se till att de är könsneutrala samt när ut till och beaktar alla potentiella sökanden.
- Undersök hur tjänstebenenämningar och arbetsbeskrivningar är formulerade för att se till att de är könsneutrala.

- Se till att utbildnings- och utvecklingsprogram är könsneutrala och tillgängliga för hela arbetsstyrkan.
- Utarbeta samarbetsprogram med offentliga myndigheter och/eller utbildningsmyndigheter för att öka medvetenheten om arbetsmarknadens behov.
- Tillhandahåll icke-stereotyp information om karriärmöjligheter och delta i karriärmässor.
- Utveckla utbildningsprogram i samarbete med universitet för att öka tillgången på kvinnliga akademiker i yrken där kvinnliga anställda fortfarande är underrepresenterade.
- Satsa på särbehandling av kvinnor i tekniska roller och yrken där de är underrepresenterade – detta kan också bidra till att avhjälpa brist på kompetens.

Exempel på praktiska verktyg:

- Uppmuntra kvinnor att söka och utnyttja praktik i tekniska och vetenskapliga yrken.
  - Skicka kvinnor i tekniska yrken som "ambassadörer" till grundskolor och högstskolor för att informera och öka unga kvinnors medvetenhet om vilka möjligheter som finns i tekniska yrken.
  - Genomför målinriktade aktiviteter för att dra till er yrkesverksamma kvinnor i rekryteringsprocessen för tekniska yrken.
  - Annonsera när så är möjligt om lediga platser på ett tydligt och omfattande sätt för att nå möjliga kvinnliga sökanden.
- Granska åtgärderna för att göra det lättare att kombinera arbete och privatliv.
  - Utbilda chefer om fördelarna med mångfald och gör dem ansvariga för genomförandet av företagets politik för mångfald. Uppmuntra kompetensutveckling för vuxna för att möjliggöra en karriärutveckling för män och kvinnor och ta itu med brister som skapats av utbildningssystemets tidigare struktur.

Exempel på praktiska verktyg:

- Garantera öppenhet och överförbarhet av kompetens och kvalifikationer.
  - Uppmuntra deltagandet i vidareutbildning och livslångt lärande.
-

# Lika lön

---

## Inledning

I artikel 157 i fördraget om unionens funktionssätt fastställs principerna om rätten till lika lön för samma eller likvärdigt arbete för kvinnliga och manliga arbetstagare. Denna princip infördes i europeiska fördrag i ett tidigt skede. Idag visar statistik från Eurostat att löneklyfta mellan könen fortfarande är betydande över hela EU. Europeiska kommissionen betonar att en av huvudorsakerna till detta är sättet på vilket kvinnornas kompetens värderas jämfört med männens. Kommissionen fastställde vidare att arbeten som kräver liknande färdigheter, kvalifikationer eller erfarenhet brukar vara mindre välbetalda och undervärderade när de domineras av kvinnor snarare än av män. Slutligen betonar kommissionen att även resultatutvärderingen, och därmed lönenivån och karriärutvecklingen, gynnar männen.

Åtgärdsramen för jämställdhet mellan män och kvinnor från EFS, BusinessEurope, ECPE och UEAPME betonar att arbetsmarknadens parter i alla medlemsstater har en tydlig skyldighet att se till att lönesystemen de infört inte leder till lönediskriminering mellan män och kvinnor. De europeiska arbetsmarknadsparterna anser att ett gemensamt åtagande av alla arbetsmarknadsparter på berörda nivåer är lösningen för att ta itu med löneklyftan.

Arbetsmarknadens parter i den audiovisuella sektorn har berört frågan om löneklyftan på olika sätt och på olika nivåer bland annat i kollektivförhandlingar. Frågan om lika lön har dykt upp upprepade gånger i undersökningar om jämställdhet som genomförts inom de europeiska arbetsmarknadsparternas organisationer. Bland de olika frågor som dykt upp vid kollektivförhandlingar och i undersökningarna finns information och medvetenhet, arbetets struktur (t.ex. arbetsbeskrivningar, klassificeringar), lönesystem samt karriärutvecklingspolicy och utbildning.

Kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn har inlett ett utbyte av information och erfarenheter mellan medlemsstaterna och beslutat att låta denna viktiga fråga ingå som en del i arbetet med att utarbeta en gemensam åtgärdsram för jämställdhet.

Den europeiska åtgärdsramen i den audiovisuella sektorn är ett verktyg för att arbeta tillsammans mot de europeiska arbetsmarknadsparternas gemensamma mål att säkerställa lika lön för kvinnliga och manliga arbetstagare i sektorn och främja handlingsprogram för lika lön i EU:s alla medlemsstater.

## Definitioner

Lön: den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagare får direkt eller indirekt av arbetsgivaren på grund av anställningen (art. 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt).

Lika lön utan könsdiskriminering:

- ackordslön för lika arbete ska fastställas enligt samma beräkningsgrunder,
- tidlön ska beräknas på samma grundval (dvs. antal tjänsteår, relevanta kvalifikationer, resultat, erfarenhet m.m.).

## **Gemensamma överväganden**

Följande åtgärder är viktiga för att ta itu med löneklyftan mellan könen (ej uttömmande lista):

- Öka medvetenheten bland företag och arbetstagare.
- Informera om och regelbundet bedöma löneklyftan mellan könen på varje arbetsplats.
- Se till att det finns ett åtagande för lika lön på högsta ledningsnivå.
- Granska och eventuellt anpassa personalpolitik och förfaranden.
- Nationella, branschvisa eller företagsspecifika kollektivavtal eller ramavtal.
- Utbildning för arbetsmarknadsparternas företrädare.
- Se till att arbetsgivarna inser att arbetstagarna föredrar arbetsgivare som är kända för sin policy för lika löner.

## **Gemensamma rekommendationer**

Kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn rekommenderar arbetsmarknadens parter att vidta följande åtgärder:

1. Öka medvetenheten bland företag och arbetstagare om löneklyftan mellan könen, genom att

- utarbeta och sprida informationsmaterial om lika lön och bestämmelser i jämställdhetslagar och jämställdhetspolitik,
- anordna seminarier för bland annat personalansvariga på olika nivåer,
- utbyta information och regelbundet bedöma löneklyftan mellan könen på varje arbetsplats,
- skapa bättre förståelse för orsakerna till löneklyftan i den audiovisuella sektorn.

2. Granska och eventuellt anpassa personalpolitik och förfaranden, genom att

- utarbeta och genomföra åtgärdsplaner för lika lön som inbegriper aspekter som
  - könsneutrala lönesystem,
  - specifika löneutvecklingsaspekter (t.ex. löneanpassning efter barnledighet),
  - anpassning av yrkeskvalificeringssystem,
  - åtgärder för att undanröja segregation,
  - icke-diskriminering i utvärderingssystem.

3. Inom nationella, branschvisa eller företagsspecifika kollektivavtal eller ramavtal

- förhandla fram och granska särskilda avsnitt om jämställdhet och lika lön i kollektivavtal och i separata ramavtal,

- se till att kvinnor är involverade i dessa processer,
- se till att förhandlare är utbildade i lika lön,
- integrera frågor om löneklyftan mellan könen i alla aspekter i förhandlingarna.

#### 4. Med hänsyn till utbildning av arbetsmarknadsparternas företrädare

- utveckla verktyg för att förse förhandlare i kollektivförhandlingsprocessen med bakgrundsinformation,
  - tillhandahålla utbildning om jämställdhetslagstiftning och jämställdhetspolitik för personalavdelningar och förhandlare.
-

# Jämställdhet i beslutsfattandet

---

## Inledning

Mer kvinnor än någonsin arbetar i den audiovisuella sektorn. Procentandelen kvinnor som når beslutsfattande befattningar är dock fortfarande låg.

Kommittén för social dialog i den audiovisuella sektorn inser att jämställdhet i beslutsfattandet i den audiovisuella sektorn är ett viktigt inslag för att skapa lika löner, ta itu med bilden av kvinnor och män och stereotypa könsroller, skapa lika möjligheter på arbetsplatsen och balans mellan arbete och privatliv. Detta gör det också möjligt att fatta relevanta beslut av hög kvalitet.

Jämställdhet i beslutsfattandet sträcker sig längre än jämställdhet i styrelser eller på högsta ledningsnivå, och berör alla roller som har beslutsansvar.

## Rättslig grund för jämställdhet i beslutsfattandet

Bristen på resultat när det gäller kvinnors fulla deltagande i beslutsfattande ställningar kritiserades skarpt 1995 i handlingsplattformen från Peking. I det dokumentet förklaras framför allt att kvinnor kommer att fortsätta att ställas i oriktig dager och att det inte kommer att finnas en medvetenhet om kvinnors verkliga liv, innan kvinnor får samma tillgång till tekniska områden såväl som beslutsfattande befattningar inom kommunikation och massmedia, inklusive i konsten.

Artikel 11 i konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, förklarar att kvinnor ska ha samma rättigheter som män när det gäller anställningsmöjligheter, inklusive användningen av samma urvalskriterier vid anställning.

Att främja paritet för kvinnor och män i beslutsfattande organ prioriteras också i EU:s strategi för jämställdhet 2010-2015<sup>11</sup>.

## Viktiga frågor för arbetsgivare

Företag i den audiovisuella sektorn bör när de berör frågan om jämställdhet i beslutsfattandet reflektera över följande viktiga frågor, för att hjälpa dem att överväga huruvida deras företag möjliggör jämställdhet i beslutsfattandet:

1. Hur många kvinnor och män sitter i styrelsen, på högsta ledningsnivå och i andra viktiga beslutsfattande organ?
2. Finns det mönster för representation som är stereotypiskt kvinnliga eller manliga?
3. Har kvinnor och män lika tillgång till samma eller liknande ställningar?
4. Har kvinnor och män lika tillgång till möjligheter till befordran?
5. Har företaget utarbetat en jämställdhetspolitik?

---

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



6. Har kvinnor och män samma tillgång till utvecklings- och utbildningsmöjligheter för att kunna säkra en befordran?
7. Erbjuder företaget både kvinnor och män ett flexibelt arbete?
8. Erbjuder företaget resurser eller stöd till föräldrar med omvårdnadsansvar?
9. Har företaget vidtagit åtgärder för att ge möjligheter till lika lön?

## **Förslag till åtgärder**

Vi föreslår därför att företag i den audiovisuella sektorn bör genomföra följande åtgärder för att förbättra jämställdheten i beslutsfattandet inom sitt eget företag:

### **Allmänna åtgärder**

- Introducera en uppföljning av sysselsättningen per kön som kan analyseras per position, grad eller nivå och beslutsansvar. En regelbunden kartläggningsövning som delas med viktiga aktörer leder till ökad medvetenhet.
- Rekrytera efter meriter – anta tydliga och öppna rekryteringsstrategier som inkluderar bestämmelser om icke-diskriminering.
- Introducera en uppföljning av sysselsättningen per kön i rekrytering- och befodringsprocesser och resultaten av dessa.
- Lediga platser bör när så är möjligt annonseras ut och könsneutrala urvalskriterier tillämpas.
- Introducera en uppföljning av sysselsättningen per kön för att granska utnyttjandet av utbildnings- och utvecklingsmöjligheter.
- Anlita verkställande chefer och fackföreningar, i förekommande fall, för att hantera upplevda eller faktiska skillnader mellan könen i beslutsfattande roller med hjälp av insamlade uppgifter.
- Var medveten om hur flexibla arbetslösningar utnyttjas och påverkar kvinnor och män.
- Gå igenom huruvida företagskulturen tillåter eller hindrar möjligheter till arbete i nätverk för både män och kvinnor.
- Kontrollera att politik, processer och bestämmelser främjar integrering och öppenhet.

### **Särskilda åtgärder**

**Utbildning** – utveckla utbildning som beaktar jämställdhetsperspektivet för rekryterare som ansvarar för att fatta beslut om befordran och överordnade som godkänner möjligheter till karriärutveckling för anställda.

**Mentorskap** – erbjuda andra än chefer möjligheter till mentorskap som beaktar jämställdhetsperspektivet för att stödja deras utveckling samt exponera dem för överordnade och arbete i chefsställning.

**Positiv särbehandling** – där så är lämpligt utveckla initiativ eller verksamhet för positiv särbehandling för att förbättra kvinnors möjlighet att nå chefsbefattningar och stödja deras utveckling när de är i en ledande ställning.

---

# Att kombinera och skapa balans mellan arbete och privatliv

---

## Inledning

I den europeiska sociala modellens vision om anställningsförhållandets framtid strävar man efter att väga individens, arbetsgivarnas och samhällets intressen mot varandra för att nå resultat, engagemang och rättvisa.

Målet är en situation där arbete är givande för anställda och arbetsgivare, och till fördel för samhället. För anställda omfattar målet säkerhet (valmöjlighet, flexibilitet och kontroll över arbetstiden), självstyre och kontroll (över arbetstakt, arbetstid och arbetsmiljö), rättvis balans mellan vilo- och arbetstid, att ha något att säga till om vid avgörande beslut som påverkar deras framtid samt rätt balans mellan prestation och belöning.

Ur ett arbetsgivarperspektiv bör arbete vara produktivt och effektivt, syfta till att involvera och engagera anställda samt uppmuntra dem att bidra företags framgång. Och ur ett samhällsperspektiv bör arbete ha en social dimension, vara etiskt och hållbart.

Balansen mellan arbete och privatliv är ett viktigt inslag i EU:s sociala modell som sammanlänkar arbetslivets kvalitet och en produktiv arbetsplats. Detta ämne har stått högt på EU:s dagordning, framför allt sedan publikationen 2008 av EU:s samrådsdokument om *Bättre balans i livet: ökat stöd för att göra det lättare att kombinera arbete och familj*, som föreslår en granskning av havandeskapsledigheten<sup>12</sup>. Dessutom föreskriver direktivet 2010/18/EU från mars 2010 förbättringar av föräldraledigheten, i överenskommelse med de europeiska arbetsmarknadsparterna<sup>13</sup>.

Balansen mellan arbete och privatliv handlar dock om mer än bara mamma-, pappa- och föräldraledighet, och gäller på alla områden som omfattas av omvårdnadsansvar och livet utanför arbetsplatsen.

Arbetslivet håller på att förändras, både arbetsmarknadsstrukturen och de olika typerna av arbete. Arbetstagarna är den främsta tillgången i framtidens företag. Själva arbetet har dramatiskt ändrats till sin karaktär under de senaste 20 åren:

- Arbetets intensivitet har ökat: den genomsnittliga arbetstiden är kortare men arbetet utförs snabbare. Intensifieringen påverkar alla länder i EU, alla branscher och alla yrkeskategorier.
- Teknikförändringar (IT och telefoni) har gett arbetsgivarna större flexibilitet när det gäller sättet på vilket sätt de begär att de anställda ska arbeta och de anställdas potentiella flexibilitet för att utföra arbetet.

Bra politik och metoder för att skapa en balans mellan arbete och privatliv bidrar till att bemöta dessa förändringar. De är bra för affärsverksamheten och för de anställda.

---

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

<sup>13</sup> Rådets direktiv nr 2010/18/EU från februari 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BusinessEurope, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävandet av direktiv 96/34.

## Fördelarna med en bra balans mellan arbete och privatliv

Fördelarna för arbetsgivaren med att ta initiativ för att skapa en balans mellan arbete och privatliv på arbetsplatsen omfattar bland annat

- ökad produktivitet,
- förbättrad rekrytering och möjlighet att behålla personal,
- lägre frånvaro,
- lägre omkostnader,
- mer nöjda anställda,
- ökad jämställdhet på arbetsplatsen.

Det kan även finnas verkliga fördelar för arbetstagarna:

- Möjligheten till kontinuitet i anställningen i livets alla skiften.
- Lättare att kombinera arbete och familj.
- Mindre stress.

Likheten mellan fördelarna för arbetsgivare och arbetstagare visar att detta leder till att båda parterna på arbetsplatsen vinner på att skapa en balans.

Vid granskningen av åtgärdsramen har de europeiska arbetsmarknadsparterna konstaterat att initiativ för att skapa en balans mellan arbete och privatliv även bidrar till att ta itu med följande frågor för att förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män:

- Öka antalet kvinnor med chefsbefattningar.
- Motarbeta stereotypa könsroller i olika yrken på arbetsplatsen.
- Uppmuntra pappor att ta pappa- och föräldraledigt.

Framgångsrik politik för att skapa en balans mellan arbete och privatliv måste anpassas till enskilda kvinnors och mäns behov, med hänsyn till att dessa behov förändras under arbetslivets gång. Det är också viktigt att erkänna arbetsgivarens behov, till exempel att sända program dygnet om under hela veckan och filmproduktionsprocessen med repetitioner, filmning och inspelning. De bästa resultaten nås genom en dialog mellan arbetsmarknadens parter. De europeiska arbetsmarknadsparterna kunde faktiskt konstatera att en tvåpartsdialog har varit avgörande för att ta itu med denna fråga.

Företag i den audiovisuella sektorn över hela EU har hittat många sätt att ge stöd åt sina arbetstagares ansträngningar att skapa en bra balans mellan arbete och privatliv och samtidigt upprätthålla produktionen. De verktyg som används har varierat avsevärt mellan olika företag och olika individer. Denna politik måste regelbundet gås igenom och anpassas för att bemöta förändringarna på ett effektivt sätt.

Det är avgörande att arbetslösningar för att skapa balans mellan arbete och privatliv kan utnyttjas på frivillig basis av både kvinnor och män, och är utformade på ett sätt som inte undergräver deras långsiktiga medverkan och ställning på arbetsmarknaden. En del av de metoder som syftar till att skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv kan inverka negativt på framför allt kvinnornas karriärer. Undersökningar visar faktiskt att flexibla arbetslösningar utnyttjas mer av kvinnor än av män. I många fall har detta bland annat lett till stillastående karriärer, löneklyftor och lägre pensioner. Det är viktigt att de som utnyttjar möjligheten att skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv även har lika tillgång till befordran, utbildning och karriärutveckling.

## Viktiga inslag för att stödja program för bättre balans mellan arbete och privatliv

Nedan ges exempel på arbetslösningar som redan finns i den audiovisuella sektorn i EU och som värnar om en balans mellan arbete och privatliv:

- Tillhandahålla en blandning av olika arbetslösningar som möjliggör flexibla arbetstider eller en flexibel arbetsorganisation, till exempel
  - deltidarbete,
  - arbetsdelning,
  - minskad arbetstid,
  - komprimerad arbetsvecka,
  - arbetstid under skolterminen,
  - flextid,
  - ledighet,
  - individuellt anpassat arbete hemma,
  - lösningar för föräldraledighet,
  - karriäravbrott och sabbatsår,
  - barnpassningsstrukturer.

Det är nödvändigt att se till att de anställda är medvetna om de nya arbetssätten, bland annat genom följande praktiska åtgärder:

- System för att öka medvetenheten i företaget och främja utnyttjandet av flexibla arbetsalternativ.
- Informationskampanjer om möjligheterna till ledighet både för kvinnor och män samt uppmuntra föräldrar att fördela ledighetsperioderna på ett mer jämställt sätt.

## Rekommendationer

Riktlinjer för bästa praxis:

- Granska kraven från affärsverksamheten och de anställda när det gäller att bemöta kundernas behov, tillfredsställa de anställda och säkra överensstämmelse med berörd lagstiftning.
- Gå igenom möjliga lösningar för de som har omvårdsansvar.
- Undersök erfarenheter från andra företag.
- Inför mått på framgång, inklusive produktivitetsindex, arbetskraftsomsättning, sjukfrånvaro och annan frånvaro.
- Öka medvetenheten för att uppmuntra män att dela ledighetsperioderna lika.
- Rådgör med ledning och företrädare för arbetstagare om genomförandet.
- Ge stöd åt ledningen under genomförandet.
- Utvärdera framsteg och anpassa vid behov.

## Egenföretagare

I Europeiska kommissionens meddelande *Bättre balans i livet: ökat stöd för att göra det lättare att kombinera arbete och familj* erkänner kommissionen att det är en utmaning att skapa en balans mellan arbete och privatliv inte bara för anställda män och kvinnor utan även för egenföretagare.

Många arbetar som egenföretagare i den audiovisuella sektorn inom ett stort antal yrken. Typen av yrken kan vara av underordnad betydelse men kan i vissa fall innebära att man etablerar en arbetsrelation under en längre tidsperiod. De principer och metoder som fastställs ovan bör, där så är tillämpligt, även övervägas för de som är egenföretagare och beroende av den audiovisuella industrin för sitt uppehälle.

---