



EVROPSKÝ VÝBOR PRO ODVĚTOVÝ SOCIÁLNÍ  
DIALOG V AUDIOVIZUÁLNÍM ODVĚTVÍ

**Akční plán pro rozmanitost  
a začleňování  
v audiovizuálním odvětví**

# OBSAH

ÚVOD	3
KAPITOLA 1	8
<b>Cesty do odvětví: podpora rozmanitosti a začlenění ve vzdělávání a při přijímání zaměstnanců</b>	
KAPITOLA 2	12
<b>Inkluzivní pracoviště a pracovní procesy</b>	
KAPITOLA 3	18
<b>Rozmanitost na obrazovce</b>	
KAPITOLA 4	21
<b>Zjišťování údajů a sledování pokroku</b>	

## EVROPSKÝ VÝBOR PRO ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG V AUDIOVIZUÁLNÍM ODVĚTVÍ



media,  
entertainment  
& arts



Spolufinancováno  
Evropskou unií

Tato publikace vznikla díky podpoře Evropské unie. Vyjádřené názory a stanoviska jsou však pouze názory a stanoviska autorů a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie. Evropská unie za ně nemůže nést odpovědnost.

Datum vydání: **únor 2025**

### CREDITS

Illustrations **Yasmine Gateau**

Layout **Amélie Clément**

# Úvod

**Akční plán pro rozmanitost a začleňování v audiovizuálním odvětví** byl vypracován na podzim roku 2024 pracovními skupinami složenými z organizací zastupujících zaměstnavatele a zaměstnance, kteří jsou členy Výboru pro sociální dialog v audiovizuálním odvětví EU. V prosinci 2024 ji podpořily Asociace komerčních televizních a video služeb na vyžádání v Evropě ([ACT](#)), Asociace evropských rádií ([AER](#)), Evropská asociace audiovizuální produkce ([CEPI](#)), Evropská vysílací unie ([EBU](#)), Evropská federace novinářů ([EFJ](#)), Mezinárodní federace herců ([FIA](#)), Mezinárodní federace sdružení filmových producentů ([FIAPF](#)), Mezinárodní federace hudebníků ([FIM](#)), a odvětví médií, zábavy a umění UNI Europa ([EURO-MEI](#)).

V roce 2011 přijali sociální partneři Výboru pro sociální dialog v audiovizuálním odvětví EU **akční plán pro rovnost žen a mužů**, jehož cílem je podpořit organizace v tomto odvětví v rozvoji jejich postupů pro posílení rovnosti žen a mužů. Akční plán pro rovnost žen a mužů předložil společné úvahy a doporučení pro opatření v pěti klíčových oblastech: identifikaci pohlaví, rovnost v odměňování, rovnost v rozhodování, role žen a mužů na pracovišti a sladění pracovního a soukromého života.

V roce 2018 zahájili sociální partneři mapování s cílem shromáždit informace o současném stavu a určit opatření, která jsou stále potřebná k dalšímu prosazování rovnosti žen a mužů v evropském audiovizuálním odvětví. Výzkum se zaměřil na zastoupení žen v tomto odvětví a na nápravu nerovností mezi muži a ženami, ale zabýval se také širšími výzvami v oblasti podpory rozmanitosti, boje proti diskriminaci a posílení inkluze. Výsledky tohoto mapování byly zveřejněny v květnu 2020 ve formě **Příručky správné praxe**<sup>1</sup>.

Při uzavírání mapování se sociální partneři EU shodli na tom, že akční plán pro rovnost žen a mužů zůstává relevantním nástrojem, který je spolu s příručkou „*živým pracovním nástrojem, který budou evropští sociální partneři nadále využívat k řešení dalších otázek, dalšímu rozvoji společných politik a přizpůsobování svých opatření*“<sup>2</sup>. Jako první krok k posílení dopadu akčního plánu na rovnost žen a mužů se sociální partneři rozhodli přidat novou kapitolu věnovanou eliminaci šikany, obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti. **Aktualizovanou verzi akčního plánu pro rovnost žen a mužů**<sup>3</sup> přijali evropští sociální partneři v dubnu 2023.

Druhým krokem, jehož cílem je pokračovat v podpoře rozmanitosti, rovnosti a začleňování, bylo zahájení nové společné akce sociálních partnerů v roce 2022 s finanční podporou Evropské unie. Cílem této iniciativy bylo usnadnit praktickou výměnu názorů mezi odborníky v evropském audiovizuálním průmyslu na téma

1. [Dosažení rovnosti žen a mužů a podpora rozmanitosti v evropském audiovizuálním odvětví: Příručka správné praxe](#), Výbor pro sociální dialog v audiovizuálním odvětví EU, 2020.

2. *Ibid.*, str. 70

3. [Akční plán pro rovnost žen a mužů](#), Výbor pro sociální dialog v audiovizuálním odvětví EU, aktualizovaná verze pro rok 2023.

rozmanitosti a začleňování, aby se prohloubilo porozumění problémům a identifikovala se osvědčená řešení, která již zúčastněné strany v odvětví v Evropě zavedly. Tyto výměny probíhaly formou online a prezenčních kulatých stolů<sup>4</sup>. Na základě informací a zdrojů sdílených během těchto akcí pak sociální partneři vypracovali a přijali tento akční plán pro rozmanitost a začleňování.

Akční plán pro rozmanitost a začleňování doplňuje akční plán pro rovnost žen a mužů.

Oba nástroje je třeba podporovat současně a využívat a stavět na synergiích mezi oběma paralelními směry.

Oba akční plány vycházejí z principu **rovnosti a nediskriminace, základních hodnot Evropské unie**, jak je uvedeno v článku 2 Smlouvy o Evropské unii<sup>5</sup>. Právní předpisy EU o rovnosti jsou právně závazné ve všech členských státech EU. Země mají povinnost nejen respektovat a uplatňovat právní předpisy EU, ale také je převést do svých vnitrostátních právních předpisů, aby zajistily, že je budou respektovat a uplatňovat také všichni jednotlivci a organizace. Hlava III o rovnosti v Listině základních práv EU<sup>6</sup> obsahuje obecná ustanovení o rovnosti před zákonem a zákazu jakékoli formy diskriminace, jakož i konkrétnější ustanovení týkající se práv dítěte a starších osob, integrace osob se zdravotním postižením, rovnosti žen a mužů a jazykové rozmanitosti.

V roce 2000 byly tento princip rovnosti a nediskriminace rozpracovány dvěma směrnicemi Rady EU.

Směrnice o rasové rovnosti<sup>7</sup> poskytuje ochranu před diskriminací na základě rasy nebo etnického původu v oblasti zaměstnání a odborného vzdělávání, pracovních podmínek, vzdělávání, sociální ochrany, sociálních výhod, členství v organizacích a přístupu ke zboží a službám. Definuje přímou a nepřímou diskriminaci, jakož i obtěžování a pozitivní opatření.

4. [Zprávy](#) z evropských kulatých stolů o rozmanitosti a začleňování v evropském audiovizuálním odvětví pořádaných online a osobně v letech 2023 a 2024.

5. [Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie](#), Úřední věstník C 326, 26. 10. 2012.

6. [Listina základních práv Evropské unie](#) přijatá v roce 2000 a právně závazná od vstupu Lisabonské smlouvy v platnost v roce 2009.

7. [Směrnice Rady 2000/43/ES](#) ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice o rovnosti v zaměstnání<sup>8</sup> stanoví zásadu rovného zacházení v zaměstnání a odborné přípravě bez ohledu na náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci. Směrnice rovněž požaduje, aby zaměstnavatelé v případě potřeby přijali vhodná opatření, která by osobám se zdravotním postižením umožnila přístup k zaměstnání, účast na něm nebo postup v něm či absolvování odborné přípravy.

Cílem akčního plánu pro rozmanitost a začlenění, který doplňuje akční plán pro rovnost žen a mužů, je bojovat proti diskriminaci v evropském audiovizuálním průmyslu z jakýchkoli důvodů, jako je rasa, barva pleti, etnický nebo sociální původ, genderová identita, jazyk, náboženství nebo víra, politické nebo jiné názory, příslušnost k národnostní menšině, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace.

Cílem akčního plánu je také podporovat rozmanité a inkluzivní pracovní prostředí bez diskriminace, kde jsou zaměstnanci i pořady a produkce vysílané na obrazovce reprezentativní pro naši evropskou společnost.

Akční plán pro rozmanitost a začleňování předkládá doporučení pro opatření, která by měly přijmout organizace zaměstnavatelů a pracovníků, jakož i všechny ostatní příslušné zúčastněné strany z evropského audiovizuálního odvětví. Doporučení k opatřením jsou rozdělena do čtyř tematických kapitol, které se zabývají:

**Kapitola 1** – Cesty do odvětví: podpora rozmanitosti a inkluze ve vzdělávání a v přijímacím řízení

**Kapitola 2** – Inkluzivní pracoviště a pracovní procesy

**Kapitola 3** – Rozmanitost na obrazovce

**Kapitola 4** – Zjišťování údajů a sledování pokroku

Je zřejmé, že seznam navrhovaných opatření, který akční plán předkládá, by neměl být považován za vyčerpávající, ale spíše za orientační rámec, který je třeba přizpůsobit a upravit v závislosti na organizaci, jejím poslání a území, na kterém působí. Všechny organizace nemají stejné zdroje. Ne všechny země a regiony čelí stejné demografické realitě.

Rovné příležitosti, ochrana před diskriminací a inkluzivní a bezpečné pracoviště jsou však cíle, které by měly sledovat všechny organizace bez ohledu na jejich velikost a území. Každá organizace je proto vyzvána, aby přijala určitá opatření a přispěla na své úrovni k rozmanitější a inkluzivnější pracovní síle a k rozmanitějšímu zastoupení naší společnosti na obrazovce.

---

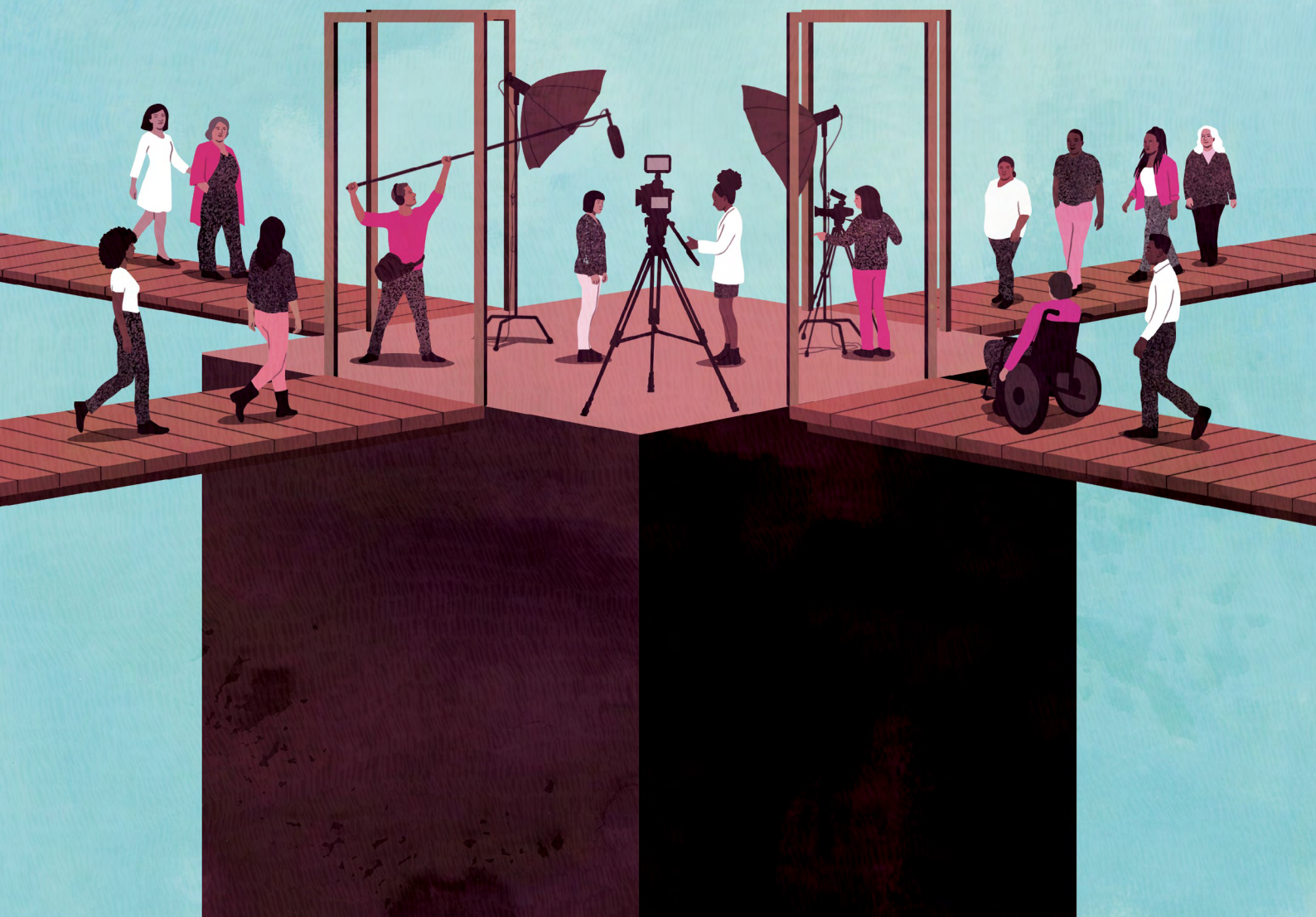
8. [Směrnice Rady 2000/78/ES](#) ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Při prosazování rozmanitosti v pracovním kolektivu nebo na obrazovce, a zejména při sledování a hodnocení pokroku, je důležité pečlivě zvážit a respektovat předpisy o ochraně údajů, jakož i zásadu svobody projevu. Celovečerní filmy, zpravodajská média nebo reality show, abychom jmenovali alespoň některé, nemusí nutně sledovat stejné cíle v oblasti rozmanitosti. Sledování rozmanitosti se však rozvíjí v mnoha zemích EU i mimo ni jako nástroj, který umožňuje zviditelnit přítomnost či nepřítomnost rozmanitosti na obrazovce i mimo ni a posoudit možný pokrok. Zúčastněné strany v audiovizuální oblasti se proto vyzývají, aby se do těchto monitorovacích procesů zapojily na úrovni, která má smysl pro jejich vlastní činnosti a cíle.

Inkluzivní jazyk je dalším nástrojem, který lze použít k podpoře rozmanitosti a inkluze. Inkluzivní jazyk uznává rozmanitost, vyjadřuje úctu ke všem lidem, je citlivý k odlišnostem a podporuje rovné příležitosti. Snižuje také diskriminaci a předsudky tím, že aktivně odrazuje od vylučujícího jazyka a chování. Existuje mnoho způsobů, jak přijmout inkluzivnější jazyk, přičemž je třeba brát v úvahu rozmanitost evropských jazyků. Organizace z evropského audiovizuálního odvětví se vyzývají, aby ve své interní a externí komunikaci zkoumaly a postupně používaly inkluzivnější jazyk.

Jedním z formálních výsledků práce výborů pro evropský sociální dialog je „Akční plán“. Je klasifikován jako „procesně orientovaný text“, což znamená, že musí být sledován a pokrok v jeho provádění musí být pravidelně hodnocen signatářskými evropskými sociálními partnery. Evropští sociální partneři proto budou podporovat akční plán pro rozmanitost a začleňování mezi svými členskými organizacemi a v evropském audiovizuálním odvětví jako celku. Po uplynutí dvou let od přijetí akčního plánu se evropští sociální partneři znovu sejdou, aby zvážili zadání hodnotící zprávy o provádění FoA ve vybraných zemích. Pokrok bude následně nadále pravidelně sledován.

## KAPITOLA 1



# Cesty do odvětví

# Cesty do odvětví

## Podpora rozmanitosti a začlenění ve vzdělávání a při přijímání zaměstnanců

Audiovizuální odvětví je obohaceno rozmanitostí profilů, zkušeností a zázemí, které tvoří naši společnost. Plán diverzity a inkluze vyžaduje trvalé úsilí a pozornost, aby se vždy zlepšila přítomnost a účast profesionálů z nedostatečně zastoupených skupin na pracovištích a na obrazovce.

Zásadní význam pro úspěch tohoto plánu mají vzdělávací dráhy a procesy nábory. Do úsilí se zapojuje široká paleta zúčastněných stran, počínaje školami a vzdělávacími institucemi. Svou roli při zajišťování toho, aby si cestu do oboru našlo více různorodých skupin studentů, hrají také odvětvové organizace.

Různorodost náborových kanálů, které zaměstnavatelé v audiovizuální oblasti využívají, by měla být pravidelně přezkoumávána s cílem oslovit širší okruh talentů a dovedností. Komunikační strategie získávají tím, že jsou vždy přehodnocovány a rozšiřovány mimo tradiční cílové skupiny; partnerství s organizacemi, které zastupují nedostatečně zastoupené skupiny nebo s nimi pracují, může pomoci oslovit více uchazečů s různými profily a zázemím a také pomoci identifikovat problémy a překážky, které jim brání ve vstupu do audiovizuálního odvětví.

Klíčovou roli při zvyšování rozmanitosti hrají vzdělávací instituce. Důležitým prvním krokem je pravidelné sledování složení studentů a pedagogických pracovníků. Na základě těchto poznatků lze v případě potřeby přijmout iniciativy ke zvýšení rozmanitosti profilů a zázemí. Tyto iniciativy bude vhodné pečlivě sledovat, aby se zajistil jejich pozitivní dopad a zabránilo se zpětnému efektu.

Podpora rozmanitosti a začleňování vyžaduje, aby vzdělávací instituce a audiovizuální společnosti bojovaly proti diskriminaci a podporovaly rovné příležitosti pro všechny studenty a zaměstnance. Klíčový je rovný přístup ke všem uchazečům a prostory bez diskriminace, obtěžování a násilí jak ve vzdělávacích institucích, tak na pracovištích.

Cílená opatření pomohou vzdělávacím institucím zajistit rovné příležitosti při výběrových řízeních a ve výukových programech. Ke zvýšení rozmanitosti a inkluze přispěje také nediskriminační politika v rámci všech činností (jak na administrativní, tak na pedagogické úrovni). Školení o nediskriminaci pro zaměstnance i studenty a odborné poradenství pomohou organizacím vypracovat pokyny a vytvořit protokoly, které umožní nabídnout prostory bez diskriminace, obtěžování a násilí.

Vzdělávací cesty mohou také přispět k diverzifikaci vstupních kanálů a typů profilů, které jsou v tomto odvětví ceněny. Mělo by se pokračovat v úsilí o rozvoj a formalizaci učňovského vzdělávání, stáží a dalších forem odborné přípravy na pracovišti s cílem nabídnout transparentnější a dostupnější vzdělávací a pracovní příležitosti v audiovizuálním odvětví.



## 1. Pro audiovizuální organizace a společnosti

- ▶ Udržovat komunikační kanály a rozvíjet partnerství se vzdělávacími institucemi s cílem zajistit, aby různé skupiny studentů měly přístup k pracovním příležitostem a udržitelným kariérám.
- ▶ Přispívat a podporovat otevírání dalších vzdělávacích cest do průmyslu, například prostřednictvím stáží, učňovského vzdělávání a dalších možností vzdělávání na pracovišti.
- ▶ Rozvíjet vzdělávací programy na pracovišti, které nabízejí spravedlivou odměnu a dobré pracovní podmínky, aby byly dostupné všem uchazečům bez ohledu na jejich zázemí nebo finanční situaci.
- ▶ Přezkoumejte a upravte náborovou komunikaci tak, aby oslovovala a byla přístupná různorodým potenciálním uchazečům.
- ▶ Zavedení formálních, spravedlivých a transparentních výběrových řízení, která poskytnou rovné příležitosti všem uchazečům bez ohledu na jejich původ.
- ▶ Neomezujte hledání kandidátů na tradiční kruhy. Oslovit různé skupiny a organizace s odbornými znalostmi o tom, co brzdí odborníky z nedostatečně zastoupených skupin.
- ▶ Podívat se do mnoha databází oborových týmů a talentů, které zviditelňují odborníky s různými profily, zkušenostmi a zázemím. Podporovat mentoringové programy pro odborníky s různými profily.
- ▶ Otevřít dveře své organizace novým lidem a talentům. Ve spolupráci se vzdělávacími institucemi a/nebo místními sdruženími organizovat veletrhy pracovních příležitostí, návštěvy, setkání, promítání atd. jako příležitost naslouchat hostům a dozvědět se o jejich očekáváních.
- ▶ Spolupracovat se zkušenými odborníky s různými profily, zkušenostmi a zázemím, abyste zviditelnili jejich kariéru a úspěchy a vytvořili „vzory“ pro další generace.

## 2. Pro vzdělávací instituce

- ▶ Udržovat komunikační kanály a rozvíjet partnerství s audiovizuálním průmyslem s cílem zajistit, aby různé skupiny studentů měly přístup k pracovním příležitostem a udržitelným kariérám.
- ▶ Přijmout interní strategie a monitorovací nástroje pro hodnocení a podporu rozmanitosti skupin studentů a pedagogických pracovníků.
- ▶ Přezkoumat poplatkovou politiku, výběrovost a vstupní požadavky, abyste se ujistili, že tyto faktory neomezují rozmanitost profilů uchazečů. V případě potřeby vypracujte cílené programy pro přilákání specifických profilů (např. uchazečů bez vysokoškolského diplomu, ale s rozsáhlými znalostmi a zkušenostmi, uchazečů s přerušením kariéry atd.).
- ▶ Navázat partnerství s místními orgány s cílem přilákat uchazeče ze vzdálených oblastí a nabídnout těmto studentům finanční a praktickou podporu.
- ▶ Přezkoumat a upravit komunikační strategie tak, abyste podpořili všechny uchazeče bez ohledu na jejich zázemí.
- ▶ Vypracovat zvláštní programy na podporu diverzifikace profilů uchazečů, včetně studijních stipendií, pomoci s administrativními formalitami, s ubytováním, jazykovými kurzy atd.
- ▶ Školit zaměstnance a zvyšovat povědomí studentů o právních předpisech o nediskriminaci a o vnitřních zásadách boje proti diskriminaci, násilí a obtěžování.
- ▶ Otevřete speciální prostory pro diskusi a řešení napětí a nedorozumění a vytvořte jasné protokoly pro vyřizování stížností, případně s pomocí externích odborníků a právního poradenství.



# Inkluzivní pracoviště a pracovní procesy

# Inkluzivní pracoviště a pracovní procesy

Otevření nových a inkluzivnějších cest do odvětví je důležitým krokem, ale inkluzivní pracoviště a pracovní procesy jsou také zásadní pro přilákání a udržení odborníků s různými profily a zkušenostmi, pro jejich ochranu před jakoukoli formou diskriminace a pro to, aby mohli rovnocenně přispívat ve všech rolích a pozicích – včetně vyšších, řídicích a vedoucích funkcí.

Inkluzivní pracoviště a pracovní procesy lze vytvořit úpravou a zavedením kodexů chování a/nebo jiných pokynů. Měly by být rovněž prováděny v kontextu širších politik rozmanitosti a začleňování, které monitorují vývoj pracovních sil, hodnotí pokrok, přijímají a upravují akční plány, stanovují prioritní opatření, zajišťují rovné zacházení a zabraňují diskriminaci. Monitorování musí být prováděno důsledně a pravidelně, a to i v případě, že jsou cíle dosaženy.

Inkluzivní pracoviště a pracovní procesy se budou utvářet, pokud si všichni vedoucí pracovníci budou vědomi svých povinností v kontextu politiky rozmanitosti a inkluze organizace, budou rozumět důvodům a cílům akčního plánu a budou oceňovat přínos větší rozmanitosti a inkluze pro organizaci, její produkci na obrazovce a individuální pohodu jejích zaměstnanců.

Účinné strategie rozmanitosti a začleňování mohou iniciovat změny, které povedou k nové organizační kultuře, inkluzivnější a participativnější organizaci práce a novým způsobům chápání a oceňování vedení.

Inkluzivní organizace je taková, která vytváří profesionálně pečující prostředí, v němž má každý rovný přístup k příležitostem. Inkluzivní organizace je také organizace, ve které jsou všichni zaměstnanci vnímáni a respektováni jako celistvé osobnosti s identitou a soukromým životem, který přesahuje hranice organizace. Pracovní organizace, které respektují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, zohledňují různé životní podmínky a místa a zohledňují různé profily a zkušenosti, přispějí k inkluzivnějším pracovištím a pracovním procesům.

Inkluzivnější pracoviště a pracovní procesy lze podporovat prostřednictvím různých opatření a iniciativ: školení zaměstnanců a osvětové akce o významu rozmanitosti a inkluze; otevření nových náborových kanálů a využití nových nástrojů k oslovení nových talentů; partnerství s organizacemi, které rozumí překážkám, jimž čelí nedostatečně zastoupené skupiny, a mohou doporučit řešení k jejich odstranění; přizpůsobení uspořádání pracovišť a organizace práce; politika nulové tolerance vůči diskriminaci, rasismu, sexismu, ableismu, ageismu a jakýmkoli jiným formám diskriminace.

Strategie rozmanitosti a začleňování budou posíleny tím, že budou zakotveny v jasných zásadách a protokolech pro prevenci a reakci na jakoukoli formu diskriminace, násilí a obtěžování na pracovišti. Školení některých zaměstnanců, kteří budou působit jako delegáti, a zajištění toho, že zaměstnanci budou seznámeni s protokoly pro hlášení incidentů, pomůže při zvládnání možného napětí a nedorozumění plynoucích ze změn v pracovní síle, na pracovišti nebo v pracovních procesech. Měly by být také zavedeny formální postupy pro přijímání a vyřizování stížností na diskriminaci, obtěžování nebo násilí.

## 1. Strategie rozmanitosti a začleňování

- ▶ Sledovat rozmanitost zaměstnanců a pravidelně vyhodnocovat pokrok v plném dodržování GDPR EU.
- ▶ Přijmout kodexy chování, směrnice nebo akční plány týkající se rozmanitosti a začleňování. Seznamte s nimi všechny zaměstnance a jasně stanovte, kdo je zodpovědný za realizaci plánu a dosažení stanovených cílů.
- ▶ Zajistit, aby byly k dispozici odpovídající finanční a lidské zdroje na podporu provádění akčního plánu pro rozmanitost a začlenění. Rozšíření úsilí napříč odděleními a v různých fázích výrobního hodnotového řetězce a zároveň pilotní a centrální koordinace akčního plánu rozmanitosti.
- ▶ Začlenit cíle v oblasti rozmanitosti a začleňování do pracovních profilů a v případě potřeby a možností vytvořit nové pozice v oblasti rozmanitosti a začleňování.
- ▶ Při spolupráci s externími partnery je seznamte s cíli v oblasti rozmanitosti a začleňování a s tím, co se od nich v tomto ohledu očekává, například prostřednictvím „charty rozmanitosti“. Vyčlenit dostatek vlastních zdrojů na sledování plnění těchto požadavků vůči externím partnerům.

## 2. Školení

- ▶ Informovat všechny osoby na place a/nebo v jiných prostorách využívaných produkcí/organizací o právních předpisech týkajících se diskriminace na pracovišti. Organizovat povinná školení o nezákonnosti diskriminace na pracovišti, o významu rozmanitosti a začleňování v audiovizuálním odvětví, o pozitivním dopadu diverzifikace profilů a o cílech a akčních plánech přijatých organizacemi pro všechny zaměstnance.
- ▶ Nabídněte vedoucím pracovníkům a manažerům konkrétní školení, aby pochopili své role a povinnosti při provádění strategie rozmanitosti a začleňování.

### 3. Přístupná pracoviště

- ▶ Spolupracujte s odbornými organizacemi a prozkoumejte, jak nejlépe zlepšit přístupnost náborových procesů, pracovišť a pracovních postupů. Zavedení nezbytných přiměřených úprav na pracovišti k zajištění přístupnosti (např. flexibilní pracovní režim, upravené zásady na pracovišti, pořízení nebo úprava vybavení nebo zařízení, asistenční technologie atd.).
- ▶ Dodržovat povinnosti týkající se míry zaměstnanosti odborníků se zdravotním postižením, jak je stanoveno ve vnitrostátních právních předpisech. Pokud je to možné, překročení těchto požadavků by mohlo do audiovizuálního odvětví přivést další a dosud nevyužité talenty a dovednosti.

### 4. Bezpečná pracoviště

- ▶ Zajistit bezpečná pracoviště. Zavést, přijmout a uplatňovat jasné zásady a postupy týkající se diskriminace, obtěžování a násilí.
- ▶ Všimněte si mikroagresí – necitlivých výroků, otázek nebo domněnek – a nabídněte prostor a vyškolený personál, který je bude řešit. Pokud se diskuse zahájí dostatečně brzy, mohou jednotlivci lépe pochopit, co je v sázce, a naučit se měnit, dokud je dialog ještě možný.
- ▶ Pro závažnější situace vytvořte formální postup varování a platformu pro přijímání a vyřizování stížností. Informujte všechny zaměstnance o postupu a krocích, které je třeba učinit.
- ▶ Poskytněte kontaktní informace o interních a externích kontaktních místech nebo horkých linkách ve snadno viditelné podobě, aby k nim měli všichni přístup, aniž by o ně museli žádat.

## 5. Organizace práce

- ▶ Czvažte přezkoumání organizace práce se zaměřením na rozmanitost a začlenění, podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, pružnou pracovní dobu a zohlednění doby dojíždění.
- ▶ Podporujte spolupráci a pravidelnou zpětnou vazbu, aby všichni členové týmu mohli přispívat ke zlepšování postupů a zásad na pracovišti.

## 6. Vedení

- ▶ Zkontrolujte, zda jsou odpovědnosti rovnoměrně rozděleny mezi týmy. Podívejte se na různorodost pracovníků v jednotlivých pracovních skupinách a vertikálně v hierarchii. Uvědomte si, jak je rozdělena moc, a ujistěte se, že jsou všichni chráněni před možným zneužitím moci.
- ▶ Věnujte zvláštní pozornost rozmanitosti profilů ve vedení. Zvažte změnu stylu vedení organizace, abyste podporovali sdílené řídicí role namísto koncentrace rozhodovacích pravomocí, např. podporou sdílení pracovních míst nebo horizontálnějšího rozhodování.





# Rozmanitost na obrazovce

# Rozmanitost na obrazovce

Audiovizuální odvětví je nejen poskytovatelem práce a pracovištěm pro statisíce odborníků v celé EU, ale také praktickým zdrojem informací, kultury a zábavy. Vyrábí filmové, rozhlasové a televizní pořady, které se vysílají napříč celým spektrem. Vysílací společnosti, filmoví a audiovizuální producenti, tvůrci, castingoví režiséři a všichni, kdo se podílejí na produkčním řetězci, se tak podílejí na tom, jak svět vidí diváci.

Při úvahách o rozmanitosti na evropských obrazovkách je důležité vzít v úvahu rozmanitost obsahu, který vytvářejí evropské audiovizuální subjekty; od zpravodajských pořadů až po hrané filmy. Rozmanitost na obrazovce nelze chápat a uplatňovat stejným způsobem na všechny typy audiovizuální produkce a zásada svobody projevu zůstává ústředním bodem našich evropských demokratických hodnot. Nelze však opomenout ani vize světa a společnosti prezentované v evropské audiovizuální tvorbě. V audiovizuálním odvětví již mnoho zúčastněných stran prokázalo silné povědomí a závazek k této odpovědnosti a osvědčené postupy mohou sloužit jako reference pro celé evropské audiovizuální odvětví.

Zobrazení určitých skupin, které tvoří naši společnost – z různých etnických skupin, náboženství a sociálních skupin, nemocných nebo postižených lidí, komunity LGBTQI+ atd. – na obrazovce. – má vliv na to, jak se s jednotlivci zachází v reálném životě. Boj proti stereotypům a začlenění široké škály pohledů a zkušeností se světem do vyprávění příběhů je proto klíčem k boji proti diskriminaci v naší společnosti. Z novinářského hlediska jsou různorodé redakce také klíčem k zajištění široké škály témat a k potírání stereotypů při zobrazování.

Aby se na obrazovkách objevilo bohaté, různorodé a diferencované zobrazení naší společnosti, je třeba rozmanitost začlenit do redakčních a tvůrčích procesů již na počátku. Bohaté zobrazení světa vyžaduje také různorodé talenty a dovednosti na každém stupni výrobního řetězce. Různorodé zastoupení na obrazovce bude vycházet z různorodých týmů mimo ni.

Začlenění různých pohledů v každé fázi sníží riziko povrchního dodržování předpisů, které může diskriminaci spíše udržovat, než jí čelit.

Tvorba různorodého obsahu a přístupnost obsahu se musí stát standardními prvky strategií rozmanitosti a začleňování.

Komisaři, poskytovatelé finančních prostředků, regulační orgány a další orgány v mnoha zemích EU se snaží sledovat rozmanitost audiovizuálního obsahu ve své zemi. Zapojení se do jejich procesů a sledování jejich zjištění je důležitým zdrojem informací při vytváření smysluplného přístupu k zajištění rozmanitosti na obrazovce.

## NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

- ▶ U zpravodajských médií a vysílání věnujte zvláštní pozornost rozmanitosti klíčových prvků, jako je téma, kterému se novinář/ moderátor věnuje, vysílací čas pořadu, sledovanost, rozpočet atd.
- ▶ U filmové a audiovizuální hrané tvorby si dávejte pozor na to, jak jsou zobrazovány osoby se specifickými vlastnostmi, a vyvarujte se stereotypů.
- ▶ Pracujte na diverzifikaci profilů zákulisního týmu, včetně profilů tvůrců a produkčních.
- ▶ Sestavte různorodý štáb se širokou škálou dovedností, abyste se mohli postarat o různorodé obsazení: například pro zajištění kadeřnické a maskérské podpory stejné úrovně a kvality pro všechny herce bez ohledu na odstín pleti a strukturu vlasů.
- ▶ Nabídněte tvůrčím týmům – v každém kroku vývoje příběhů a při práci na postavách – prostor a nástroje pro zpochybňování stereotypů a automatických reflexů. Tyto nástroje by mohly mít podobu dotazníků, které by se používaly jak při psaní scénáře, tak při produkci a režii: například by se ověřilo, kdo jsou hlavní a vedlejší postavy, jaké jsou jejich vztahy a jaké jsou jejich hlavní cíle.
- ▶ Neomezovat účinkující na určité role kvůli jejich původu, identitě nebo vlastnostem. normalizace přítomnosti lidí ze všech společenských vrstev v různých typech rolí a zamezení stigmatizace a stereotypů, aniž by byla dotčena redakční a tvůrčí svoboda.

## KAPITOLA 4

# Zjišťování údajů a sledování pokroku



# Zjišťování údajů a sledování pokroku

Stejně jako každá jiná strategie by se i strategie rozmanitosti a začleňování měly řídit cíli, které jsou pravidelně monitorovány. Sledování rozmanitosti je však složitá otázka, která není v celé Evropské unii chápána a definována stejně. Právní rámec pro shromažďování osobních údajů není v různých evropských zemích stejný a společnosti nemusí nutně chápat a vnímat rozmanitost stejným způsobem.

Je důležité si uvědomit, že navrhovaná opatření týkající se údajů a monitorování by měla být vždy prováděna v mezích stanovených právními požadavky GDPR a vnitrostátními právními předpisy o ochraně údajů a soukromí.

Klíčové zásady týkající se rozmanitosti a začleňování byly dohodnuty na evropské úrovni a jsou právně závazné. Přímá a nepřímá diskriminace v zaměstnání, jakož i obtěžování na základě rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, věku, sexuální orientace a zdravotního postižení jsou zakázány. Je proto nutné zajistit, aby byli jednotlivci chráněni před diskriminací. Nenávistné projevy založené na rase, barvě pleti, původu, národnosti, etnickém původu, náboženství nebo víře jsou rovněž trestné.

Doporučuje se také sledovat rozmanitost pracovní síly, i když shromážděné informace nejsou v jednotlivých zemích stejné.

Sledování některých charakteristik lidí, kteří se objevují na obrazovce, a pracovníků v zákulisí umožňuje pochopit stav, role, typy pořadů a úroveň služebního zařazení lidí s různorodým zázemím. Monitorování také upozorňuje na to, kde je třeba zlepšení, kde dochází k pokroku, kde se objevují neúspěchy a kde mají opatření pozitivní dopad, či nikoli.

Sledování rozmanitosti by se nemělo omezovat pouze na počty zaměstnanců. Naopak, kvalitativní a diferencovaná analýza čísel je nezbytná pro zohlednění vzájemného prolínání identit. Účel monitorování by měl být vždy jasný a známý všem zúčastněným.

Nástroje využívající umělou inteligenci ke sběru dat o rozmanitosti na obrazovce se vyvíjejí rychlým tempem a umožňují sledovat velmi rozsáhlé vzorky pořadů. Tyto nástroje mohou být velmi užitečné, pokud opět existuje kvalitativní analýza výsledků (kdo se kdy objevuje, o čem mluví atd.). Měli bychom si také uvědomovat potenciální zkreslení umělé inteligence a aktivně se snažit o jeho nápravu.

Sledování údajů o rozmanitosti by mělo být ve všech případech a bez ohledu na použité nástroje a technologie podpořeno odpovídajícími lidskými a finančními zdroji pro analýzu údajů a provádění nezbytných následných opatření.

## NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ

### Následující navrhované kroky by měly být provedeny při plném respektování GDPR EU a vnitrostátních právních předpisů.

- ▶ Shromažďovat údaje o rozmanitosti a přijímat hlavní cíle rozmanitosti, které mají smysl a jsou užitečné pro každou organizaci (vzhledem k jejímu umístění, národnímu a místnímu prostředí, jejímu publiku atd.).
- ▶ Pokud existují, lze jako referenční bod a užitečné vodítko použít údaje o rozmanitosti z národních sčítání lidu. V úvahu by se mohly vzít i údaje o rozmanitosti pro konkrétní město nebo region, zejména v audiovizuálním průmyslu, který má tendenci sídlit v městských oblastech.
- ▶ Kromě počtu zaměstnanců (kolik lidí z různých skupin je zastoupeno v pracovním kolektivu nebo kolik se jich objevuje na obrazovce) pomůže sběr dalších údajů lépe pochopit situaci a opatření, která je třeba přijmout (pozice lidí v organizaci, úroveň seniority, výše platů, typy programů, rozpočty, probíraná témata, časové úseky atd.).
- ▶ Nástroje pro sběr dat AI by měly být kombinovány s lidskou analýzou a kontrolou (ex ante a ex post), aby bylo možné vyhodnocovat data, sledovat pokrok a provádět nejvhodnější akční plány.



EVROPSKÝ VÝBOR PRO ODVĚTOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG V AUDIOVIZUÁLNÍM ODVĚTVÍ

## **Akční plán pro rozmanitost a začleňování audiovizuálním odvětví**