



COMITÉ DE DIÁLOGO SOCIAL
EUROPEO DEL SECTOR AUDIOVISUAL

**Marco de Acciones
sobre diversidad e inclusión
en el sector audiovisual**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	3
CAPÍTULO 1	8
Vías de acceso al sector: promover la diversidad y la inclusión en la educación y los procesos de contratación	
CAPÍTULO 2	12
Lugares y procesos de trabajo inclusivos	
CAPÍTULO 3	18
Diversidad en la pantalla	
CAPÍTULO 4	21
Interrogar los datos y supervisar los progresos	

COMITÉ DE DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO DEL SECTOR AUDIOVISUAL



media,
entertainment
& arts



Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y las opiniones expresadas son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. La Unión Europea no puede ser considerada responsable de los mismos.



Cofinanciado por
la Unión Europea

Fecha de publicación: **Febrero 2025**

CRÉDITOS

Ilustraciones **Yasmine Gateau**
Maquetación **Amélie Clément**

Presentación

El Marco de Acciones sobre Diversidad e Inclusión fue elaborado en otoño de 2024 por grupos de trabajo compuesto por representantes de organizaciones sindicales y empresariales que forman parte del Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual. Fue aprobado en diciembre de 2024 por la Asociación de Servicios Comerciales de Televisión y Vídeo a la Carta en Europa ([ACT](#)), la Asociación Europea de Radios ([AER](#)), la Asociación Europea de Producción Audiovisual ([CEPI](#)), la Unión Europea de Radiodifusión ([UER](#)), la Federación Europea de Periodistas ([FEP](#)), la Federación Internacional de Actores ([FIA](#)), la Federación Internacional de Asociaciones de Productores Cinematográficos ([FIAPF](#)), la Federación Internacional de Músicos ([FIM](#)) y UNI Europa - Medios de Comunicación, Espectáculo & Artes ([EURO-MEI](#)).

En 2011, los interlocutores sociales del Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual adoptaron un **Marco de Acciones sobre Igualdad de Género** con el objetivo de apoyar al sector europeo del audiovisual en el desarrollo de prácticas propias con miras a mejorar la igualdad de género. El Marco de Acciones sobre Igualdad de Género presentó consideraciones y recomendaciones conjuntas para la adopción de acciones en cinco ámbitos clave: la representación de los géneros en los medios de comunicación, la igualdad de remuneración, la igualdad en la toma de decisiones, los roles de género en el lugar de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal.

En 2018, los interlocutores sociales pusieron en marcha un ejercicio de mapeo para recopilar información sobre la situación e identificar las acciones aún necesarias para seguir impulsando la igualdad de género en el sector audiovisual europeo. La investigación, si bien se centró en la representación de las mujeres en el sector y en la corrección de las desigualdades de género, también analizó los desafíos generales relacionados con la promoción de la diversidad, la lucha contra la discriminación y la mejora de la inclusión. Los resultados de este ejercicio de mapeo se publicaron en mayo de 2020 como un **Manual de Buenas Prácticas**¹.

Al concluir el ejercicio de mapeo, los interlocutores sociales europeos acordaron que el Marco de Acciones sobre Igualdad de Género seguía siendo un instrumento pertinente y que, junto con el Manual, eran « *herramientas de trabajo vivas que los interlocutores sociales europeos seguirán utilizando para abordar más cuestiones, seguir desarrollando políticas conjuntas y adaptar sus acciones* »². Como primer paso, y para fortalecer la repercusión del Marco de Acciones, los interlocutores sociales decidieron añadir un nuevo capítulo dedicado a la eliminación de la intimidación (*bullying*), el acoso y el acoso sexual en el trabajo. **La versión actualizada del Marco de Acciones sobre Igualdad de Género**³ fue adoptada por los interlocutores sociales europeos en abril de 2023.

1. [Igualdad de género y diversidad en el sector audiovisual europeo: Manual de Buenas Prácticas](#), Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual, 2020.

2. *Ibid.*, p.70

3. [Marco de Acciones sobre Igualdad de Género](#), Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual, versión actualizada de 2023.

Como segundo paso, y para impulsar la promoción de la diversidad, la igualdad y la inclusión, los interlocutores sociales pusieron en marcha — con el apoyo financiero de la Unión Europea — una nueva acción conjunta en 2022. Esta iniciativa iba destinada a facilitar los intercambios prácticos en materia de diversidad e inclusión entre profesionales del sector audiovisual europeo, con el fin de mejorar la comprensión de los desafíos en juego e identificar las soluciones de eficacia probada que habían sido implementadas en toda Europa por las partes interesadas del sector. Estos intercambios se realizaron mediante mesas redondas presenciales y en línea⁴. Con la información y los recursos compartidos durante dichos eventos, los interlocutores sociales elaboraron y adoptaron a continuación el presente Marco de Acciones sobre Diversidad e Inclusión.

El Marco de Acciones sobre Diversidad e Inclusión es complementario al Marco de Acciones sobre Igualdad de Género. Ambos instrumentos deben ser promovidos de forma simultánea, aprovechando las sinergias existentes entre estas dos vías paralelas.

Ambos Marcos de Acciones se basan en **la igualdad y la no discriminación, valores esenciales de la UE**, como se expresa en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea⁵. La legislación en materia de igualdad de la UE es jurídicamente vinculante en todos los Estados Miembros que la integran. Los estados están obligados no solo a respetar y aplicar las leyes de la UE, sino también a incorporarlas en su legislación nacional para garantizar que todas las personas y organizaciones las respeten y apliquen. El Capítulo III sobre la igualdad de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE⁶ contiene disposiciones generales sobre la igualdad ante la ley y la prohibición de toda discriminación, así como disposiciones específicas que afectan a los derechos de los menores y las personas mayores, la integración de las personas discapacitadas, la igualdad entre mujeres y hombres y la diversidad lingüística.

En el año 2000, dos directivas del Consejo de la UE se basaron en dichos principios de igualdad y no discriminación.

La Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico⁷ ofrece protección contra la discriminación por motivos de raza u origen étnico en el empleo y la formación profesional, las condiciones laborales, la educación, la protección social, las ventajas sociales, la afiliación a organizaciones y el acceso a bienes y servicios. Define la discriminación directa e indirecta, así como el acoso y la acción positiva.

4. [Informes](#) de las mesas redondas europeas sobre diversidad e inclusión en el sector audiovisual europeo organizadas de forma presencial y en línea en 2023 y 2024.

5. [Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#), Diario oficial de la UE, 2012.

6. [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) adoptada en el año 2000 y jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa en 2009.

7. [Directiva 2000/43/CE del Consejo](#) de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

La Directiva relativa a la igualdad en el empleo⁸ establece el principio de igualdad de trato en el empleo y la formación independientemente de la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas. Esta Directiva también exige a los empresarios que tomen las medidas adecuadas, cuando sean necesarias, para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación.

El Marco de Acciones sobre Diversidad e Inclusión, complementario al Marco de Acciones sobre Igualdad de Género, pretende luchar contra la discriminación en el sector audiovisual europeo basada en cualquier motivo, como la raza, el color, el origen étnico o social, la identidad de género, el idioma, la religión o las creencias, la opinión política o de cualquier otra índole, la pertenencia a una minoría nacional, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

El Marco de Acciones también tiene como objetivo fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo, libre de discriminación, en el que la fuerza de trabajo, así como los programas y las producciones que se muestren en pantalla sean representativos de las sociedades europeas.

El Marco de Acciones sobre Diversidad e Inclusión plantea recomendaciones relacionadas con acciones que deben realizar las organizaciones empresariales y sindicales, así como las demás partes interesadas del sector audiovisual europeo. Las recomendaciones para la adopción de acciones se agrupan en cuatro capítulos temáticos que abordan:

Capítulo 1 – Vías de acceso al sector: promover la diversidad y la inclusión en la educación y los procesos de contratación

Capítulo 2 – Lugares y procesos de trabajo inclusivos

Capítulo 3 – Diversidad en la pantalla

Capítulo 4 – Interrogar los datos y supervisar los progresos

Se comprende que la lista de acciones sugeridas que plantea el Marco de Acciones no debe considerarse exhaustiva, sino más bien un marco de orientación que se adaptará y ajustará en función de la organización, su misión y los territorios en los que trabaje. No todas las organizaciones cuentan con los mismos recursos. No todos los países o regiones afrontan la misma realidad demográfica.

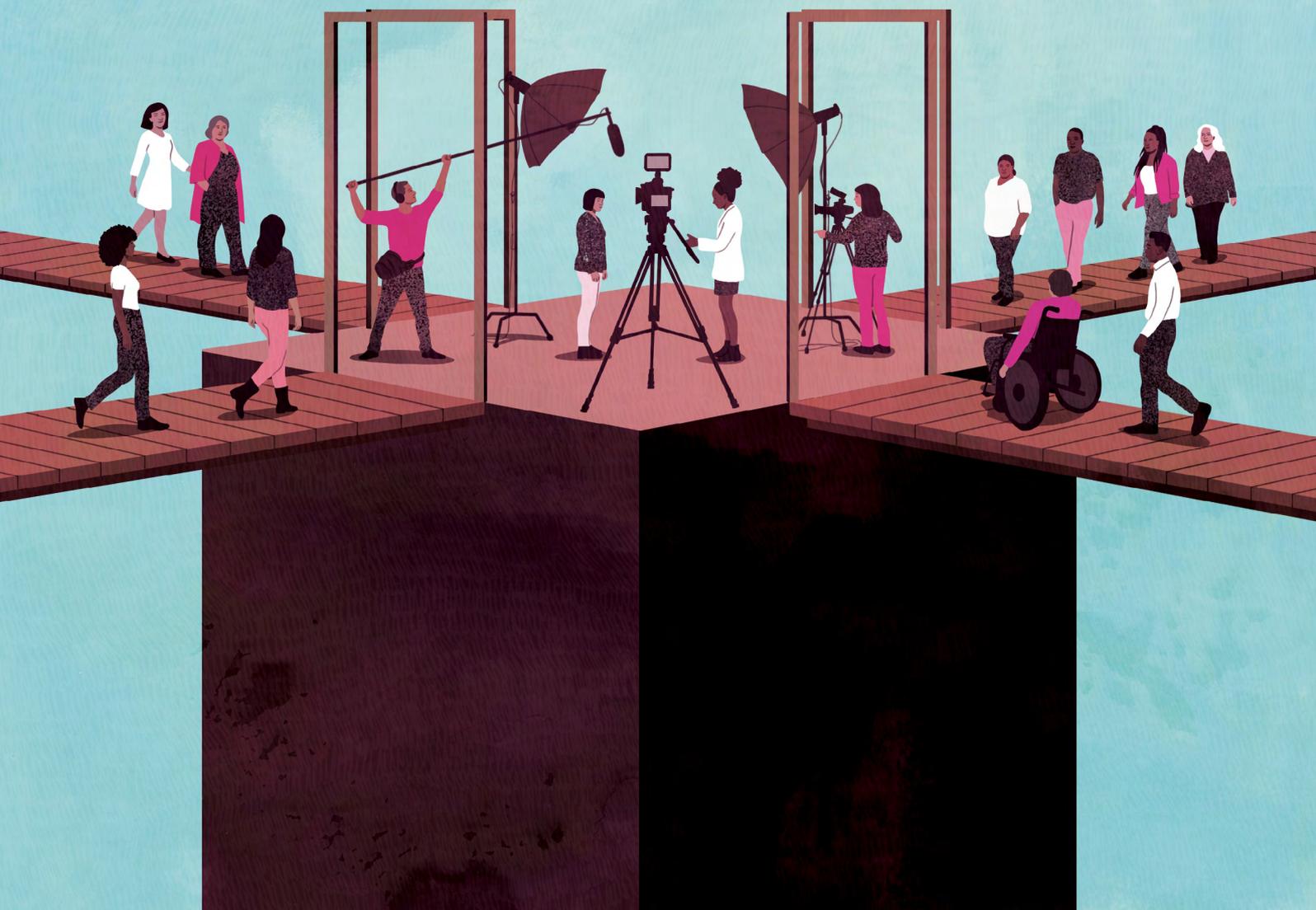
Sin embargo, la igualdad de oportunidades, la protección frente a la discriminación y la creación de unos lugares de trabajo inclusivos y seguros son objetivos que todas las organizaciones deberían perseguir, con independencia de su tamaño y del territorio en el que operen. Por lo tanto, se invita a todas y cada una de las organizaciones a tomar algunas medidas, así como a contribuir, a su nivel, a la consecución de una fuerza laboral más diversa e inclusiva y a una representación más diversa de nuestras sociedades en la pantalla.

8. [Directiva 2000/78/CE del Consejo](#) de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Al promover la diversidad en la fuerza laboral o en la pantalla y, especialmente, al supervisar y evaluar el progreso alcanzado, es importante considerar con atención y respetar las normativas de protección de datos, así como el principio de libertad de expresión. Las películas, los medios informativos o los programas no guionizados, por nombrar algunos, no necesariamente perseguirán los mismos objetivos de diversidad. No obstante, la supervisión de la diversidad se está desarrollando en muchos países de la UE y de otras regiones como una herramienta para visibilizar la presencia o ausencia de diversidad dentro y fuera de la pantalla, así como para evaluar los potenciales avances. Por lo tanto, se invita a las partes interesadas del sector audiovisual a participar en estos procesos de supervisión a un nivel lógico para sus propias actividades y objetivos.

El lenguaje inclusivo es otra herramienta que puede utilizarse para promover la diversidad y la inclusión. El lenguaje inclusivo reconoce la diversidad, transmite respeto a todas las personas, es sensible a las diferencias y promueve la igualdad de oportunidades. Asimismo, reduce la discriminación y los sesgos al desalentar de manera activa el lenguaje y las conductas excluyentes. Existen muchas formas de adoptar un lenguaje más inclusivo sin dejar de lado la variedad de las lenguas europeas. Se invita a las organizaciones del sector audiovisual europeo a analizar y adoptar de manera gradual un lenguaje más inclusivo en sus comunicaciones internas y externas.

Un «Marco de Acciones» es uno de los resultados formales de la labor de los comités europeos de diálogo social. Se clasifica como un «texto orientado a procesos», lo que significa que se le debe dar seguimiento, y los interlocutores sociales europeos firmantes deben evaluar periódicamente los avances en su implementación. Por consiguiente, los interlocutores sociales europeos promoverán el Marco de Acciones sobre Diversidad e Inclusión entre sus organizaciones miembros y el sector audiovisual europeo en general. Tras un período de dos años desde la adopción del Marco de Acciones, los interlocutores sociales europeos volverán a reunirse para estudiar el encargo de un informe de evaluación sobre la aplicación de dicho instrumento en una selección de países. Posteriormente, los avances se seguirán supervisando de forma periódica.



Vías de acceso al sector

Vías de acceso al sector

Promover la diversidad y la inclusión en la educación y los procesos de contratación

El sector audiovisual se enriquece de la diversidad de perfiles, experiencias y orígenes que constituyen nuestras sociedades. Una hoja de ruta sobre diversidad e inclusión requiere iniciativas y atención continuas para mejorar siempre la presencia y la participación de profesionales procedentes de grupos subrepresentados en los lugares de trabajo del sector y en la pantalla.

Los itinerarios educativos y los procesos de contratación son cruciales para abordar con éxito esta hoja de ruta. Las iniciativas implican a un amplio abanico de partes interesadas, empezando por los colegios y las instituciones de formación. Las organizaciones del sector también desempeñan un papel a la hora de garantizar que grupos más diversos de estudiantes se abran camino en la industria.

La diversidad de los canales de contratación utilizados por los empresarios audiovisuales deberían examinarse de forma periódica para llegar a una reserva de talento y competencias más amplia. Las estrategias de comunicación se enriquecen al ser revaluadas de forma continua y ampliadas más allá de los grupos objetivo tradicionales. Las alianzas establecidas con organizaciones que representan o colaboran con grupos subrepresentados pueden ser útiles para llegar a más candidatos con perfiles y orígenes diversos, así como para identificar los desafíos y los obstáculos que dificultan su acceso al sector audiovisual.

Las instituciones educativas desempeñan un papel crucial a la hora de mejorar la diversidad. La supervisión periódica de la composición de sus grupos de estudiantes y personal docente es un importante primer paso. Sobre la base de este conocimiento, se pueden adoptar iniciativas que mejoren la diversidad de los perfiles cuando sea necesario. Estas iniciativas se beneficiarán de una estrecha supervisión para garantizar una repercusión positiva y evitar retrocesos.

La promoción de la diversidad y la inclusión requiere que los organismos educativos y las empresas audiovisuales luchen contra la discriminación y fomenten la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes y el personal. La igualdad de acceso para todos los candidatos es fundamental, así como contar con espacios libres de discriminación, acoso y violencia tanto en las instituciones educativas como en los lugares de trabajo.

Acciones específicas ayudarán a los organismos educativos a garantizar la igualdad de oportunidades en sus procesos de selección y en sus programas de enseñanza. Las políticas de no discriminación en todo el conjunto de actividades (tanto a nivel administrativo como docente) también ayudarán a mejorar la diversidad y la inclusión. La formación del personal y los estudiantes sobre no discriminación, así como el asesoramiento experto en la materia, ayudarán a las organizaciones a elaborar directrices y establecer protocolos para ofrecer espacios libres de discriminación, acoso y violencia.

Por último, unos nuevos itinerarios educativos también podrían ayudar a diversificar los canales de acceso y los tipos de perfiles valorados en el sector. Se deberán seguir llevando a cabo iniciativas para el desarrollo y la formalización de los aprendizajes, prácticas profesionales y otros tipos de formación en el lugar de trabajo con miras a ofrecer un aprendizaje y unas oportunidades laborales más transparentes y accesibles en el sector audiovisual.

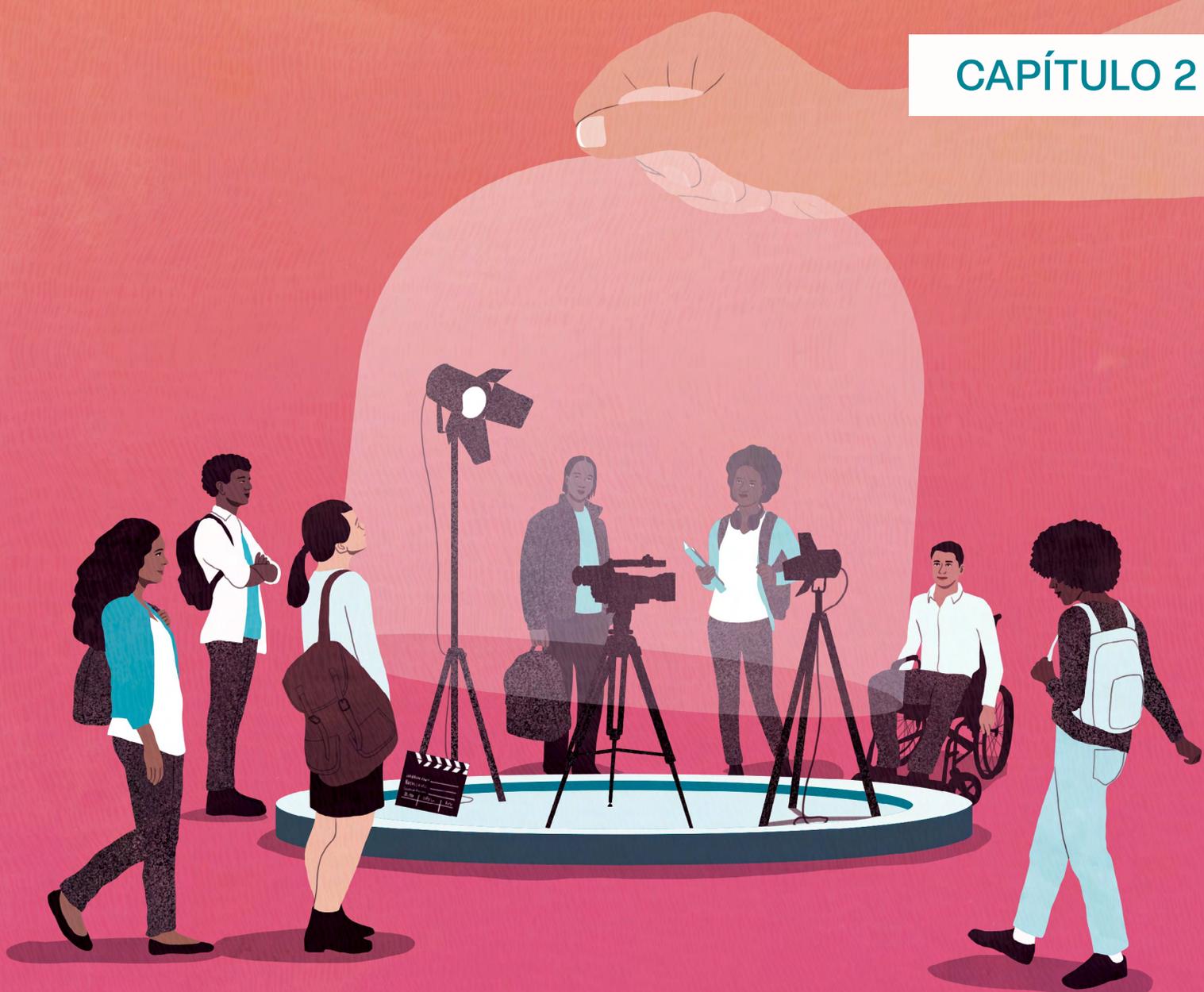
ACCIONES SUGERIDAS

1. Para las organizaciones y las empresas audiovisuales

- ▶ Mantener canales de comunicación y forjar alianzas con instituciones educativas con el fin de garantizar que grupos diversos de estudiantes tengan acceso a oportunidades laborales y trayectorias profesionales sostenibles.
- ▶ Contribuir y apoyar la apertura de más vías educativas para acceder al sector, por ejemplo, mediante prácticas profesionales, aprendizajes y otras oportunidades de aprendizaje en el trabajo.
- ▶ Desarrollar programas de aprendizaje en el lugar de trabajo que ofrezcan una remuneración justa y buenas condiciones laborales, de forma que sean accesibles a todos los candidatos, sea cual sea su origen o circunstancias económicas.
- ▶ Revisar y adaptar las comunicaciones sobre los procesos de contratación para que aborden y sean accesibles a una reserva diversa de posibles candidatos.
- ▶ Establecer procesos de contratación que sean formales, justos y transparentes y ofrezcan igualdad de oportunidades a todos los candidatos, independientemente de sus orígenes.
- ▶ No limitar la búsqueda de candidatos a los círculos tradicionales. Ponerse en contacto con diferentes grupos y organizaciones con conocimientos especializados sobre lo que puede frenar a los profesionales de los grupos subrepresentados.
- ▶ Utilizar las bases de datos de equipos y talentos que dan visibilidad a profesionales del sector con experiencias, orígenes y perfiles diversos. Respaldar los programas de mentoría para profesionales con perfiles diversos.
- ▶ Abrir las puertas de las organizaciones a nuevas personas y talentos. Organizar —en colaboración con organismos educativos o asociaciones locales— ferias de empleo, visitas, encuentros, etc., y hacer de ellos una oportunidad para escuchar a los invitados y conocer sus expectativas.
- ▶ Colaborar con profesionales que tengan perfiles, experiencias y orígenes diversos para dar más visibilidad a sus trayectorias y logros profesionales, y crear «modelos inspiradores» para las próximas generaciones.

2. Para las instituciones educativas

- ▶ Mantener canales de comunicación y forjar alianzas con el sector audiovisual a fin de garantizar que grupos diversos de estudiantes tengan acceso a oportunidades laborales y trayectorias profesionales sostenibles.
- ▶ Adoptar estrategias y herramientas de supervisión internas para evaluar y fomentar la diversidad de los grupos de estudiantes y del personal docente.
- ▶ Revisar la política de matrícula, la selectividad y los requisitos de acceso para garantizar que dichos factores no estén limitando la diversidad de los perfiles de los candidatos. Desarrollar programas específicos para atraer a determinados perfiles si procede (por ejemplo, candidatos sin titulación universitaria, pero con amplios conocimientos y experiencia, candidatos que hayan interrumpido su carrera profesional durante un período, etc.).
- ▶ Forjar alianzas con las autoridades locales para atraer a candidatos de zonas remotas, y ofrecer apoyo económico y práctico a esos estudiantes.
- ▶ Revisar y adaptar las estrategias de comunicación para animar a todos los candidatos a postularse, sean cuales sean sus orígenes.
- ▶ Desarrollar programas específicos para apoyar la diversificación de los perfiles de los candidatos, así como ofrecer becas de estudio, ayuda con las formalidades administrativas y el alojamiento, clases de idiomas, etc.
- ▶ Formar al personal y concienciar a los estudiantes sobre la legislación en materia de no discriminación, así como sobre las políticas internas para luchar contra la discriminación, la violencia y el acoso.
- ▶ Crear espacios concretos para debatir y gestionar las tensiones y los malentendidos, y establecer protocolos claros para tratar las denuncias, posiblemente con la ayuda de expertos externos y asesoramiento jurídico.



Lugares y procesos de trabajo inclusivos

Lugares y procesos de trabajo inclusivos

La apertura de vías nuevas y más inclusivas de acceso al sector es un paso importante, pero los lugares y los procesos de trabajo inclusivos también son fundamentales para atraer y retener a profesionales con perfiles y orígenes diversos; protegerlos de cualquier tipo de discriminación, y permitirles realizar aportaciones, en igualdad de condiciones, en todos los puestos y funciones, inclusive en las de alto nivel, dirección y liderazgo.

Los lugares y los procesos de trabajo inclusivos pueden crearse mediante la adaptación y la aplicación de códigos de conducta u otras directrices. Asimismo, deberían implementarse en el marco de unas políticas de diversidad e inclusión más amplias que supervisen la evolución de la fuerza de trabajo, evalúen los avances, adopten y ajusten los planes de acción, determinen las acciones prioritarias, garanticen el trato igualitario y eviten la discriminación. Los ejercicios de supervisión deben aplicarse con coherencia y de manera regular, incluso cuando se hayan alcanzado los objetivos.

Los lugares y los procesos de trabajo inclusivos tomarán forma si todo el personal de dirección conoce sus responsabilidades en el marco de la política de diversidad e inclusión de la organización; comprende los motivos y los objetivos que subyacen al plan de acción, y valora los beneficios que unos mayores niveles de diversidad e inclusión aportarán a la organización, a las producciones en pantalla y al bienestar individual de su personal.

Unas estrategias eficaces de diversidad e inclusión pueden iniciar un cambio que dé lugar a una nueva cultura organizacional, una organización del trabajo más inclusiva y participativa y nuevas vías para comprender y valorar el liderazgo.

Una organización inclusiva es aquella que crea un entorno enriquecedor a nivel profesional, en el que todo el mundo puede acceder de forma equitativa a las oportunidades. Una organización inclusiva también es aquella en la que se respeta a todos los empleados y se les considera personas completas, con identidades y vidas privadas que van más allá de la organización. Las organizaciones de trabajo que respetan la conciliación de la vida laboral y la vida personal; tienen en cuenta las diferentes condiciones de vida y los lugares de residencia, y dan cabida a perfiles y experiencias diversos contribuirán a la creación de lugares y procesos de trabajo más inclusivos.

Se puede fomentar la creación de unos lugares y procesos de trabajo más inclusivos mediante un abanico de acciones e iniciativas, entre ellas: la formación del personal y acciones de concienciación sobre la importancia de la diversidad y la inclusión; la apertura de nuevos canales de contratación y el uso de nuevas herramientas para llegar a nuevos talentos; las alianzas con organizaciones que comprenden los obstáculos que afrontan los grupos subrepresentados y pueden recomendar

soluciones para sortearlos; la adaptación de los lugares de trabajo y la organización del trabajo, y las políticas de tolerancia cero frente a la discriminación, el racismo, el sexismo, el capacitismo, el edadismo y cualquier otra forma de discriminación.

Las estrategias de diversidad e inclusión se verán fortalecidas si se sustentan en políticas y protocolos claros para prevenir y reaccionar ante cualquier forma de discriminación, violencia y acoso en el trabajo. La formación de unos empleados para que ejerzan como delegados y garanticen que sus compañeras y compañeros conozcan los protocolos de denuncia de incidentes facilitará la gestión de las posibles tensiones y malentendidos que surgen de los cambios en la fuerza, el lugar o los procesos de trabajo. Asimismo, deben existir procedimientos formales para recibir y gestionar denuncias de discriminación, acoso o violencia.

1. Estrategias de diversidad e inclusión

- ▶ Supervisar la diversidad de la fuerza de trabajo y evaluar periódicamente los avances respetando plenamente el RGPD de la UE.
- ▶ Adoptar códigos de conducta, directrices o planes de acción sobre diversidad e inclusión. Darlos a conocer a todo el personal y asignar claramente la responsabilidad de aplicación del plan y alcance de los objetivos establecidos.
- ▶ Garantizar que se dispone de los recursos humanos y financieros adecuados para apoyar la aplicación del plan de acción sobre diversidad e inclusión. Generalizar los esfuerzos en todos los departamentos y en las diferentes etapas de la cadena de producción, a la vez que se dirige y coordina el plan de acción sobre diversidad de forma centralizada.
- ▶ Integrar los objetivos de diversidad e inclusión en los perfiles laborales y crear nuevos puestos relacionados con la diversidad y la inclusión cuando sea necesario y posible.
- ▶ Al trabajar con socios externos, informarles de los objetivos de diversidad e inclusión, así como de lo que se espera de ellos a este respecto, por ejemplo, mediante «cartas de la diversidad». Asignar suficientes recursos internamente para supervisar la aplicación de dichas exigencias a los socios externos.

2. Formación

- ▶ Comunicar las normas jurídicas relacionadas con la discriminación en el lugar de trabajo a todas las personas presentes en el set o en otros lugares utilizados por producción o por la organización. Organizar actividades de formación obligatorias para todo el personal sobre la ilegalidad de la discriminación en el lugar de trabajo, la importancia de la diversidad y la inclusión en el sector audiovisual, el impacto positivo de la diversificación de los perfiles y los objetivos y planes de acción adoptados por organización.
- ▶ Impartir formación específica al personal de alto nivel y los directivos para que comprendan sus funciones y responsabilidades a la hora de aplicar la estrategia de diversidad e inclusión.

3. Lugares de trabajo accesibles

- ▶ Colaborar con organizaciones expertas para analizar cuál es el mejor modo de mejorar la accesibilidad de los procesos de contratación, los espacios y los procesos de trabajo. Implementar las adaptaciones necesarias razonables en el trabajo para garantizar la accesibilidad (por ejemplo, modalidades de trabajo flexibles, políticas modificadas del lugar de trabajo, adquisición o modificación de equipos o dispositivos, tecnología asistencial, etc.).
- ▶ Cumplir las obligaciones relacionadas con las tasas de empleo de profesionales con discapacidad, tal y como dispone la legislación nacional. Si es posible, rebasar dichos requisitos podría aportar más talento y competencias sin explotar al sector audiovisual.

4. Lugares de trabajo seguros

- ▶ Garantizar lugares de trabajo seguros. Establecer, adoptar y aplicar políticas y procedimientos claros en relación con la discriminación, el acoso y la violencia.
- ▶ Prestar atención a las microagresiones — afirmaciones, preguntas o suposiciones desconsideradas — y ofrecer un espacio y personal capacitado para abordarlas. Si las conversaciones se inician con la suficiente antelación, las personas pueden comprender mejor lo que está en juego y aprender a cambiar mientras el diálogo aún sea posible.
- ▶ Para situaciones más graves, establecer un procedimiento formal de alerta y una plataforma para recibir y gestionar denuncias. Informar a todos los miembros del personal sobre el procedimiento y sobre las medidas que se han de adoptar.
- ▶ Proporcionar, de manera fácilmente visible, información sobre las líneas de asistencia o los puntos de contacto externos o internos para que todas las personas puedan acceder a ellos sin necesidad de solicitar dicha información.

5. Organización del trabajo

- ▶ Considerar la revisión de la organización del trabajo con un enfoque en la diversidad y la inclusión, apoyando la conciliación de la vida laboral y la vida personal, así como los horarios flexibles, y teniendo en cuenta los tiempos de desplazamiento hasta el lugar de trabajo.
- ▶ Alentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación periódica para permitir que todos los miembros del equipo contribuyan a la mejora de las prácticas y las políticas del lugar de trabajo.

6. Liderazgo

- ▶ Comprobar que las responsabilidades se comparten de forma equitativa entre los equipos. Analizar la diversidad de la fuerza de trabajo por grupos de empleo y de forma vertical en la jerarquía. Ser conscientes de la distribución del poder y garantizar que todas las personas estén protegidas frente a posibles abusos de poder.
- ▶ Prestar especial atención a la diversidad de perfiles en los puestos de liderazgo. Considerar la posibilidad de cambiar el estilo de dirección de la organización para fomentar las funciones de gestión compartida en lugar de la concentración del poder de decisión, por ejemplo, mediante la promoción de las prácticas de trabajo compartido o con un proceso de toma de decisiones más horizontal.



Diversidad en la pantalla

Diversidad en la pantalla

El sector audiovisual, además de ser un proveedor de empleo y un lugar de trabajo para cientos de miles de profesionales en toda la UE, también es un recurso práctico y una fuente primaria de información, cultura y entretenimiento. Produce películas y programas de televisión y radio que se distribuyen en todo el espectro. Como tal, las emisoras, los productores cinematográficos y audiovisuales, los creativos, los directores de casting y todas las personas que participan en la cadena de producción pueden contribuir al modo en que el público percibe el mundo.

Al reflexionar sobre la diversidad en las pantallas europeas, es importante considerar la variedad del contenido producido por las partes interesadas del sector audiovisual europeo, desde los informativos hasta los largometrajes. La diversidad en la pantalla no puede comprenderse ni aplicarse de la misma forma en los diferentes tipos de producciones audiovisuales, y el principio de libertad de expresión sigue siendo fundamental para nuestros valores democráticos europeos. No obstante, las visiones del mundo y de las sociedades que se presentan en las producciones audiovisuales europeas tampoco pueden descuidarse. Dentro del sector audiovisual, muchas partes interesadas ya demuestran una gran concienciación y un firme compromiso con esta responsabilidad, y las buenas prácticas pueden servir de referencia para todo el sector audiovisual europeo.

La representación en pantalla de algunos grupos que constituyen nuestra sociedad —de orígenes étnicos, religiones y grupos sociales diferentes, personas con discapacidad, la comunidad LGTBIQ+, etc.— repercute en el trato que reciben las personas en la vida real. Por tanto, para combatir la discriminación en nuestras sociedades es fundamental luchar contra los estereotipos e incorporar un amplio abanico de puntos de vista y experiencias sobre el mundo en las narraciones. Desde una perspectiva periodística, las salas de prensa diversas también son esenciales para garantizar la cobertura de una amplia variedad de temas, así como para contrarrestar los estereotipos en la representaciones.

Para lograr una representación rica, diversa y con matices de nuestras sociedades en las pantallas, la diversidad debe ser integrada desde el principio en los procesos editoriales y creativos. Para lograr unas representaciones valiosas del mundo también se necesita un aporte diverso de talentos y competencias en cada etapa de la cadena de producción. Una representación diversa en pantalla surgirá de equipos diversos fuera de ella.

La integración de perspectivas diversas en cada etapa reducirá el riesgo de incurrir en un cumplimiento superficial, lo que puede perpetuar la discriminación en lugar de contrarrestarla.

La creación de contenido diverso y la accesibilidad de los contenidos deben convertirse en elementos estándar de las estrategias de diversidad e inclusión.

Comisionados, proveedores de financiación, organismos reguladores y otras organizaciones del sector de diferentes países de la UE intentan velar por la diversidad del contenido audiovisual de sus países. Participar en sus procesos y mantenerse al día de sus resultados es un recurso importante a la hora de desarrollar un enfoque que garantice una diversidad significativa en pantalla.

ACCIONES SUGERIDAS

- ▶ Para los medios informativos y radiodifusores, prestar especial atención a elementos clave como los temas tratados por los periodistas o los presentadores, la hora de emisión de los programas, los índices de audiencia, el presupuesto, etc.
- ▶ Para las películas y las producciones de ficción audiovisual, ser conscientes del modo en que se representa a las personas con características especiales y evitar los estereotipos.
- ▶ Trabajar en la diversificación de los perfiles del equipo que está detrás de las cámaras, incluidos los perfiles creativos y de producción.
- ▶ Reunir a un equipo diverso con un amplio conjunto de competencias a fin de atender a un reparto diverso: por ejemplo, para prestar de servicios de peluquería y maquillaje del mismo nivel y calidad a todo el reparto, independientemente de cual sea su tono de piel o textura de cabello.
- ▶ Brindar a los equipos creativos —en cada paso del desarrollo de las historias y al trabajar en los personajes— el espacio y las herramientas para cuestionar los estereotipos y los reflejos automáticos. Estas herramientas podrían adoptar la forma de cuestionarios que se utilizarán durante la escritura de las historias, así como durante la producción y la dirección: por ejemplo, poner a prueba quiénes son los personajes principales y secundarios, sus relaciones y sus objetivos principales.
- ▶ No limitar a los intérpretes a determinados papeles por sus orígenes, identidad o características. Normalizar la presencia de personas de todas las condiciones sociales en diferentes tipos de papeles, así como evitar la estigmatización y los estereotipos, sin perjuicio de la libertad editorial y creativa.

CAPÍTULO 4

Interrogar los datos y supervisar los progresos



Interrogar los datos y supervisar los progresos

Como con cualquier otra estrategia, las de diversidad e inclusión deben estar guiadas por objetivos supervisados periódicamente. La supervisión de la diversidad es, por tanto, una cuestión compleja que no se comprende o define de la misma manera en toda la Unión Europea. El marco jurídico para la recopilación de datos personales no es igual en los distintos países europeos, y las sociedades no necesariamente comprenden y experimentan la diversidad del mismo modo.

Cabe señalar que la acción propuesta en relación con los datos y la supervisión siempre debe llevarse a cabo dentro de los límites establecidos por los requisitos del RGPD y las legislaciones nacionales sobre privacidad y protección de datos.

Los principios fundamentales relacionados con la diversidad y la inclusión han sido acordados a nivel europeo y son jurídicamente vinculantes. La discriminación directa e indirecta en el empleo, así como el acoso por motivos de origen racial o étnico, religión o creencia, edad, orientación sexual y discapacidad, están prohibidos. Por tanto, es obligatorio garantizar que las personas estén protegidas frente a la discriminación. El discurso de odio basado en la raza, el color, la ascendencia, la nacionalidad, la etnia, la religión o las creencias también es punible como un delito penal.

Asimismo, se recomienda supervisar la diversidad de los lugares de trabajo, incluso si la información recopilada difiere entre países.

Supervisar algunas de las características de las personas que aparecen en pantalla, así como de la fuerza de trabajo que está detrás de las cámaras, permite comprender la situación, los roles, los tipos de programas y el nivel de antigüedad de las personas con orígenes diversos. La supervisión también destaca dónde se necesita mejorar, dónde se están haciendo progresos, dónde hay retrocesos y si las acciones tienen o no una repercusión positiva.

La supervisión de la diversidad no debería limitarse a un recuento. Al contrario, es indispensable realizar un análisis cualitativo y con matices de las cifras para incluir la interseccionalidad de las identidades. El propósito del ejercicio de supervisión siempre debería ser claro y conocido para todos los implicados.

Las herramientas basadas en inteligencia artificial para recopilar datos sobre la diversidad en pantalla se están desarrollando a gran velocidad y permiten la supervisión de muestras muy grandes de programas. Dichas herramientas pueden ser muy útiles si, de nuevo, se hace un análisis cualitativo de los resultados (quién aparece cuándo, quién habla sobre qué, etc.). Además, se debería ser consciente del posible sesgo de la inteligencia artificial, y realizar esfuerzos proactivos por corregirlo.

La supervisión de los datos de diversidad debe, en todos los casos y sean cuales sean las herramientas y tecnologías utilizadas, estar respaldada con los recursos humanos y financieros adecuados para analizar los datos y aplicar las acciones de seguimiento necesarias.

ACCIONES SUGERIDAS

Las acciones sugeridas a continuación deben llevarse a cabo en pleno cumplimiento del RGPD de la UE y las legislaciones nacionales

- ▶ Recopilar datos de diversidad y adoptar objetivos rectores en materia de diversidad que tengan sentido y sean útiles para cada organización (según su localización, su entorno nacional y local, sus audiencias, etc.).
- ▶ Cuando existan, los datos de diversidad de los censos nacionales pueden utilizarse como punto de referencia y orientación útil. Los datos de diversidad para una ciudad o región específicas también podrían tenerse en cuenta, especialmente en el sector audiovisual, que tiende a ubicarse en zonas urbanas.
- ▶ Además de los recuentos (cuántas personas de diferentes grupos están representadas en una fuerza de trabajo o aparecen en pantalla), la recopilación de datos adicionales ayudará a entender mejor la situación y las acciones que se deben realizar (puestos de las personas en la organización, niveles de antigüedad, niveles salariales, tipos de programas, presupuestos, temas tratados, franjas horarias, etc.).
- ▶ Las herramientas de inteligencia artificial para la recopilación de datos deben combinarse con controles y análisis humanos (anteriores y posteriores) para evaluar datos, supervisar los avances y aplicar los planes de acción más pertinentes.



COMITÉ DE DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO DEL SECTOR AUDIOVISUAL

**Marco de Acciones
sobre diversidad e inclusión
en el sector audiovisual**