



EURÓPAI ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD
BIZOTTSÁGA AZ AUDIOVIZUÁLIS ÁGAZATBAN

**Az audiovizuális ágazatban
a sokszínűségre és befogadásra
vonatkozó cselekvési keret**

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	3
1. FEJEZET	8
Az ágazatba vezető utak : a sokszínűség és a befogadás előmozdítása az oktatásban és a munkaerő-felvételi folyamatokban	
2. FEJEZET	12
Befogadó munkahelyek és munkafolyamatok	
3. FEJEZET	18
Sokszínűség a képernyőn	
4. FEJEZET	21
Az adatok lekérdezése és az előrehaladás nyomon követése	

EURÓPAI ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGA AZ AUDIOVIZUÁLIS ÁGAZATBAN



media,
entertainment
& arts



Ez a kiadvány az Európai Unió támogatásának köszönhetően valósulhatott meg. A kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerzők sajátjai, és nem feltétlenül tükrözik az Európai Unió véleményét. Az Európai Unió nem tehető felelőssé értük.



**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

Megjelenés dátuma: **február 2025**

CREDITS

Illusztrációk **Yasmine Gateau**

Layout **Amélie Clément**

Bevezetés

Az audiovizuális ágazatban a sokszínűségre és befogadásra vonatkozó cselekvési keret (FoA) 2024 őszén dolgozták ki a munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetekből álló munkacsoportok, amelyek az EU Audiovizuális Ágazati Szociális Párbeszédért Felelős Bizottságának tagjai. Ezt 2024 decemberében az Európai Kereskedelmi Televíziós és Video on Demand Szolgáltatások Szövetsége ([ACT](#)), az Európai Rádiók Szövetsége ([AER](#)), az Európai Audiovizuális Produkciós Szövetség ([CEPI](#)), az Európai Műsorszolgáltatók Uniója ([EBU](#)), az Európai Újságíró Szövetség ([EFJ](#)), a Színészek Nemzetközi Szövetsége ([FIA](#)), a Filmgyártók Nemzetközi Szövetsége ([FIAPF](#)), a Zenészek Nemzetközi Szövetsége ([FIM](#)), valamint az UNI Europa média, szórakoztatóipar és művészetek ágazata ([EURO-MEI](#)) is jóváhagyta.

2011-ben az EU Audiovizuális Ágazati Szociális Párbeszédért Felelős Bizottságának szociális partnerei elfogadták a **nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos cselekvési keretet (FoA)**, amelynek célja az ágazatban működő szervezetek támogatása abban, hogy a nemek közötti egyenlőség fokozása érdekében fejlesszék gyakorlataikat. A nemek közötti egyenlőségről szóló cselekvési program közös megfontolásokat és cselekvési ajánlásokat terjesztett elő öt kulcsfontosságú területen: a nemek ábrázolása, a fizetés egyenlősége, az egyenlőség a döntéshozatalban, a nemek szerepe a munkahelyen, valamint a munka és a magánélet összeegyeztetése.

2018-ban a szociális partnerek feltérképezési folyamatot indítottak, hogy információkat gyűjtsenek a jelenlegi helyzetről, és meghatározzák, milyen intézkedésekre van még szükség a nemek közötti egyenlőség további előmozdításához az európai audiovizuális ágazatban. A kutatás, miközben a nők ágazati képviseletére és a nemek közötti egyenlőtlenségek megszüntetésére összpontosított, a sokszínűség előmozdításának, a megkülönböztetés elleni küzdelemnek és a befogadás fokozásának tágabb kihívásaival is foglalkozott. A feltérképezés eredményeit 2020 májusában tették közzé egy **Helyes gyakorlatokat bemutató kézikönyv** formájában¹.

A feltérképezési folyamat lezárásakor az uniós szociális partnerek egyetértettek abban, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési keret továbbra is fontos eszköz, amely a kézikönyvvel együtt „*élő munkaeszköz, amelyet az európai szociális partnerek továbbra is használni fognak további kérdések megoldására, közös politikák továbbfejlesztésére és fellépéseik kiigazítására*”². Első lépésként, a cselekvési program nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásának erősítése érdekében a szociális partnerek úgy döntöttek, hogy egy új fejezetet adnak hozzá a zaklatás, a megfélemlítés és a munkahelyi szexuális zaklatás felszámolásához. Az európai szociális partnerek 2023 áprilisában fogadták el a **nemek közötti egyenlőségről szóló cselekvési program**³ aktualizált változatát.

1. [A nemek közötti egyenlőség megvalósítása és a sokszínűség előmozdítása az európai audiovizuális ágazatban: Helyes gyakorlatok kézikönyve](#), EU Audiovizuális Ágazati Szociális Párbeszédért Felelős Bizottsága, 2020.

2. *Ibid.*, 70. o

3. [A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési keret](#), EU Audiovizuális Ágazati Szociális Párbeszédért Felelős Bizottság, 2023-as frissített változat.

Második lépésként a sokszínűség, az egyenlőség és a befogadás előmozdítása érdekében a szociális partnerek – az Európai Unió pénzügyi támogatásával – 2022-ben új közös fellépést indítottak. A kezdeményezés célja az európai audiovizuális ipar szakemberei közötti gyakorlati tapasztalatcsere elősegítése volt a sokszínűség és befogadás témájában, annak érdekében, hogy elmélyítsék a felmerülő kihívások megértését, valamint azonosítsák azokat a már bevált megoldásokat, amelyeket az ágazat érdekelt felei már Európa-szerte megvalósítottak. Ezek az eszmecserék online és helyszíni kerekasztal-beszélgetések formájában zajlottak⁴. A szociális partnerek a rendezvények során megosztott információk és források felhasználásával kidolgozták és elfogadták a sokszínűségről és befogadásról szóló jelenlegi cselekvési tervet.

A sokszínűségről és befogadásról szóló cselekvési program kiegészíti a nemek közötti egyenlőségről szóló cselekvési programot. Mindkét eszközt egyszerre kell támogatni, kihasználva és felhasználva a két párhuzamos irány közötti sinergiákat.

Mindkét cselekvési keret az egyenlőségen és a megkülönböztetésmentességen, az Európai Unió alapértékein alapul, amint azt az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke kifejezi⁵.

Az egyenlőségre vonatkozó uniós jogszabályok valamennyi uniós tagállamban jogilag kötelező erejűek. Az országoknak nemcsak maguknak az uniós jogszabályoknak a tiszteletben tartása és alkalmazása a kötelességük, hanem az is, hogy azokat nemzeti jogukba átültessék, hogy minden egyén és szervezet is tiszteletben tartsa és alkalmazza azokat. Az EU Alapjogi Chartájának III. fejezete 6 általános rendelkezéseket tartalmaz a törvény előtti egyenlőségről és a megkülönböztetés minden formájának tilalmáról, valamint konkrétabb rendelkezéseket a gyermekek és az idősek jogairól, a fogyatékkal élők integrációjáról, a nők és férfiak közötti egyenlőségről és a nyelvi sokszínűségről.

2000-ben két uniós tanácsi irányelv dolgozta ki az egyenlőség és a megkülönböztetésmentesség ezen elveit.

A faji egyenlőségről szóló irányelv⁷ védelmet nyújt a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetéssel szemben a foglalkoztatás és a szakképzés, a munkakörülmények, az oktatás, a szociális védelem, a szociális előnyök, a szervezetekben való tagság, valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén. Meghatározza a közvetlen és közvetett megkülönböztetés, valamint a zaklatás és a pozitívitézkedés fogalmát.

4. Az európai audiovizuális ágazatban a sokszínűségről és befogadásról szóló, 2023-ban és 2024-ben online és személyesen szervezett európai kerekasztal-beszélgetésekről szóló [jelentések](#).

5. [Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata](#), Hivatalos Lap C 326 , 2012.10.26.

6. Az [Európai Unió Alapjogi Chartája](#), amelyet 2000-ben fogadtak el, és amely jogilag kötelező érvényű a Lisszaboni Szerződés 2009-es hatálybalépése óta.

7. [A Tanács 2000/43/Ek Irányelve](#) (2000. június 29.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

A foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv⁸ kimondja az egyenlő bánásmód elvét a foglalkoztatás és a képzés terén, a vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékoságra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélkül. Az irányelv azt is előírja, hogy a munkáltatók szükség esetén hozzák meg a megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy a fogyatékosággal élő személyek számára lehetővé tegyék a munkavállalást, a foglalkoztatásban való részvételt, az abban való előrehaladást vagy a képzésekben való részvételt.

A sokszínűségről és befogadásról szóló cselekvési program, amely kiegészíti a nemek közötti egyenlőségről szóló cselekvési programot, az európai audiovizuális iparban a faji, bőrszín, etnikai vagy társadalmi származás, nemi identitás, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés elleni küzdelmet célozza.

A cselekvési program célja továbbá egy sokszínű és befogadó, megkülönböztetéstől mentes munkakörnyezet kialakítása, ahol a munkaerő, valamint a képernyőn látható műsorok és produkciók reprezentálják európai társadalmainkat.

A sokszínűségről és befogadásról szóló cselekvési program ajánlásokat fogalmaz meg a munkáltatói és munkavállalói szervezetek, valamint az európai audiovizuális ágazat minden más érintett szereplője által meghozandó intézkedésekre vonatkozóan. A cselekvési ajánlásokat négy tematikus fejezetbe csoportosították, amelyek a következőkkel foglalkoznak:

1. **Fejezet** – Az ágazatba vezető utak: a sokszínűség és a befogadás előmozdítása az oktatásban és a munkaerő-felvételi folyamatokban
2. **Fejezet** – Befogadó munkahelyek és munkafolyamatok
3. **Fejezet** – Sokszínűség a képernyőn és
4. **Fejezet** – Adatok lekérdezése és az előrehaladás nyomon követése

Magától értetődik, hogy a cselekvési program által javasolt intézkedések listáját nem kell kimerítőnek tekinteni, hanem inkább irányadó keretként kell kezelni, amelyet a szervezettől, annak küldetésétől és működési területétől függően kell módosítani és kiigazítani. Nem minden szervezet rendelkezik azonos erőforrásokkal. Nem minden ország vagy régió szembesül ugyanazzal a demográfiai valósággal.

Az esélyegyenlőség, a megkülönböztetés elleni védelem, valamint a befogadó és biztonságos munkahelyek azonban olyan célkitűzések, amelyeket minden szervezetnek követnie kell, méretüktől és területüktől függetlenül. Ezért minden egyes szervezetet arra kérünk, hogy tegyen lépéseket, és a maga szintjén járjon hozzá a sokszínűbb és befogadóbb munkaerőhöz, valamint társadalmunk sokszínűbb képviselőjéhez a képernyőn.

8. [A Tanács 2000/78/Ek Irányelve](#) (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

A sokszínűség előmozdítása során a munkaerőben vagy a képernyőn, és különösen az előrehaladás nyomán követése és értékelése során fontos, hogy gondosan figyelembe vegyük és tiszteletben tartsuk az adatvédelmi szabályokat, valamint a véleménynyilvánítás szabadságának elvét. A játékfilmek, a hírmédia vagy a nem forgatókönyvön alapuló műsorok, hogy csak néhányat említsünk, nem feltétlenül követik ugyanazokat a sokszínűségi célokat. A sokszínűség nyomán követése azonban számos uniós országban és azon túl is egyre inkább fejlődik, mint olyan eszköz, amely láthatóvá teszi a sokszínűség jelenlétét vagy hiányát a képernyőn és azon kívül, és értékeli a lehetséges előrelépést. Az audiovizuális ágazat érdekelt feleit ezért felkérjük, hogy saját tevékenységeiknek és célkitűzéseiknek megfelelő szinten vegyenek részt ezekben a nyomkövetési folyamatokban.

Az inkluzív nyelvezet egy másik eszköz, amely a sokszínűség és a befogadás előmozdítására használható. Az inkluzív nyelvezet elismeri a sokszínűséget, tiszteletet közvetít minden ember felé, érzékeny a különbözőségekre és elősegíti az esélyegyenlőséget. Emellett csökkenti a megkülönböztetést és az előítéletességet azáltal, hogy aktívan visszaszorítja a kirekesztő nyelvezetet és magatartást. Számos módja van egy befogadóbb nyelvhasználat alkalmazására, figyelembe véve az európai nyelvek sokféleségét. Az európai audiovizuális ágazat szervezeteit bátorítjuk, hogy vizsgálják meg és fokozatosan alkalmazzanak befogadóbb nyelvezetet belső és külső kommunikációikban.

A „Cselekvési keret” az európai szociális párbeszéddel foglalkozó bizottságok munkájának egyik hivatalos eredménye. „Folyamatorientált szövegnek” minősül, ami azt jelenti, hogy nyomon kell követni, és a végrehajtás előrehaladását az aláíró európai szociális partnereknek rendszeresen értékelniük kell. Ennek megfelelően az európai szociális partnerek támogatják a tagszervezeteik és általában az európai audiovizuális ágazat sokszínűségéről és befogadásáról szóló cselekvési programot. A cselekvési keret elfogadásától számított két év elteltével az európai szociális partnerek újra összeülnek, hogy megfontolják egy értékelő jelentés elkészítését a cselekvési keret végrehajtásáról a kiválasztott országokban. Az előrehaladást ezt követően továbbra is rendszeresen figyelemmel kísérik.



Az ágazatba vezető utak

Az ágazatba vezető utak

A sokszínűség és a befogadás előmozdítása az oktatásban és a munkaerő-felvételi folyamatokban

Az audiovizuális ágazatot a társadalmunkat alkotó profilok, tapasztalatok és hátterek sokfélesége gazdagítja. A sokszínűség és befogadás ütemterve folyamatos erőfeszítéseket és figyelmet igényel annak érdekében, hogy mindig javuljon az alulreprezentált csoportokhoz tartozó szakemberek jelenléte és részvétele az ágazat munkahelyein és a képernyőn.

Az oktatási utak és a felvételi folyamatok kulcsfontosságúak az ütemterv sikerének kezelésében. Az erőfeszítésekben az érdekeltek széles köre vesz részt, kezdve az iskolákkal és a képzési intézményekkel. Az ágazati szervezeteknek is szerepet kell játszaniuk abban, hogy a diákok minél sokszínűbb csoportjai találják meg az utat az ágazatba.

Az audiovizuális munkáltatók által használt toborzási csatornák sokféleségét rendszeresen felül kell vizsgálni, hogy a tehetségek és készségek szélesebb körét éri el. A kommunikációs stratégiákat mindig újra kell értékelni, és ki kell terjeszteni a hagyományos célcsoportokon túlra; az alulreprezentált csoportokat képviselő – vagy velük dolgozó – szervezetekkel való partnerségek segíthetnek abban, hogy több különböző profilú és háttérű jelöltet érjenek el, valamint segíthetnek azonosítani azokat a kihívásokat és akadályokat, amelyek gátolják az audiovizuális ágazatba való belépésüket.

A sokszínűség fokozása érdekében az oktatási intézményeknek kulcsszerepet kell játszaniuk. Az első fontos lépés, hogy rendszeresen figyelemmel kísérjék a hallgatói és oktatói csoportjaik összetételét. Ezen ismeretek alapján szükség esetén kezdeményezéseket lehet tenni a profilok és a hátterek sokszínűségének fokozására. Ezeket a kezdeményezéseket a pozitív hatás biztosítása és a visszaesés elkerülése érdekében szorosan nyomon kell követni.

A sokszínűség és a befogadás előmozdítása megköveteli az oktatási intézményektől és az audiovizuális vállalatoktól, hogy küzdjenek a megkülönböztetés ellen, és támogassák az esélyegyenlőséget minden diák és alkalmazott számára. Az összes jelentkezőhöz való egyenlő hozzáférés, valamint a diszkriminációtól, zaklatástól és erőszaktól mentes terek mind az oktatási intézményekben, mind a munkahelyeken kulcsfontosságúak.

A célzott intézkedések segíteni fogják az oktatási szerveket az esélyegyenlőség biztosításában a kiválasztási folyamataikban és az oktatási programjaikban. A megkülönböztetésmentességi szabályzatok a tevékenységek teljes skáláján (mind adminisztratív, mind oktatási szinten) szintén hozzájárulnak a sokszínűség és a befogadás javításához. A személyzet és a diákok megkülönböztetésmentes képzése és a szakértői tanácsadás segít a szervezeteknek abban, hogy iránymutatásokat dolgozzanak ki és protokollokat hozzanak létre a diszkriminációtól, zaklatástól és erőszaktól mentes terek biztosítása érdekében.

Végezetül, az új oktatási utak segíthetnek diverzifikálni a belépési csatornákat és az iparág által értékelt profilok típusait. Továbbra is erőfeszítéseket kell tenni a szakmai gyakorlatok, a gyakornoki programok és a munkahelyi képzés egyéb formáinak fejlesztése és formalizálása érdekében, hogy átláthatóbb és hozzáférhetőbb tanulási és munkalehetőségeket kínáljanak az audiovizuális ágazatban.

JAVASOLT INTÉZKEDÉSEK

1. Audiovizuális szervezetek és vállalatok számára

- ▶ Kommunikációs csatornák fenntartása és partnerségek kialakítása az oktatási intézményekkel annak érdekében, hogy a diákok különböző csoportjai hozzáférjenek a munkalehetőségekhez és a fenntartható karrierhez.
- ▶ Az iparágba vezető több oktatási útvonal megnyitásához való hozzájárulás és annak támogatása, például gyakornoki, szakmai gyakorlati és egyéb munkahelyi tanulási lehetőségek révén.
- ▶ Olyan munkahelyi tanulási programok kidolgozása, amelyek méltányos díjazást és jó munkakörülményeket biztosítanak, hogy minden jelentkező számára elérhető legyenek, függetlenül a háttérétől vagy anyagi körülményeitől.
- ▶ A toborzással kapcsolatos kommunikáció felülvizsgálata és kiigazítása, hogy a potenciális jelöltek sokféle csoportját szólítsa meg és érje el.
- ▶ Hivatalos, tisztességes és átlátható felvételi eljárások kialakítása, amelyek minden jelölt számára egyenlő esélyt biztosítanak, bármilyen háttérrel is rendelkezzenek.
- ▶ A jelöltek keresésének a hagyományos körökre való korlátozásának megszüntetése. Különböző csoportok és szervezetek megkeresése, amelyek tapasztalatokkal rendelkeznek arról, hogy mi hátráltatja az alulreprezentált csoportokhoz tartozó szakembereket.
- ▶ Számos ágazati személyzetet és tehetségadatbázis áttekintése, amelyek láthatóvá teszik a különböző profilú, háttérű és tapasztalatú szakembereket. A különböző profilú szakemberek mentorprogramjainak támogatása.
- ▶ A szervezet kapuinak megnyitása új emberek és tehetségek előtt. Állásbörzék, látogatások, találkozók, bemutatók stb. szervezése – az oktatási szervekkel és/vagy helyi egyesületekkel partnerségben –, amelyek lehetőséget adnak a vendégek meghallgatására és elvárásaik megismerésére.
- ▶ A különböző profilú, tapasztalatú és háttérű tapasztalt szakemberekkel való együttműködés, hogy karrierjüket és sikereiket láthatóbbá tegyük, és „példaképeket” teremtsünk a következő generációk számára.

2. Az oktatási intézmények számára

- ▶ Kommunikációs csatornák fenntartása és partnerségek kialakítása az audiovizuális iparral annak érdekében, hogy a hallgatók különböző csoportjai számára biztosítsák a munkalehetőségek és a fenntartható karrierlehetőségek elérését.
- ▶ Belső stratégiák és ellenőrző eszközök elfogadása a hallgatói és oktatói csoportok sokszínűségének értékelésére és előmozdítására.
- ▶ A díjazási szabályzatok, a kiválasztás és a felvételi követelmények felülvizsgálata annak érdekében, hogy ezek a tényezők ne korlátozzák a jelentkezők profiljának sokszínűségét. Célzott programok kidolgozása bizonyos profilok vonzására, ha ez releváns (pl. egyetemi diplomával nem rendelkező, de széles körű ismeretekkel és tapasztalattal rendelkező jelöltek, karrierszünetekkel rendelkező jelöltek stb.).
- ▶ Partnerségek létrehozása a helyi hatóságokkal a távoli területekről érkező jelöltek vonzása érdekében, valamint pénzügyi és gyakorlati támogatás nyújtása ezen hallgatók számára.
- ▶ A kommunikációs stratégiák felülvizsgálata és kiigazítása annak érdekében, hogy minden jelöltet arra ösztönözzünk, hogy jelentkezzenek, függetlenül attól, hogy milyen háttérrel rendelkeznek.
- ▶ Speciális programok kidolgozása a jelentkezők profiljának diverzifikálására, beleértve a tanulmányi ösztöndíjakat, az adminisztratív feladatokhoz, a lakhatáshoz, a nyelvtanfolyamokhoz stb. nyújtott segítséget.
- ▶ A személyzet képzése és a diákok tudatosságának növelése a megkülönböztetésellenes jogszabályokról, valamint a megkülönböztetés, az erőszak és a zaklatás elleni küzdelemre vonatkozó belső szabályzatokról.
- ▶ A feszültségek és félreértések megvitatására és kezelésére szolgáló külön helyiségek kialakítása, valamint egyértelmű protokollok létrehozása a panaszok kezelésére, esetleg külső szakértők és jogi tanácsadás segítségével.



Befogadó munkahelyek és munkafolyamatok

Befogadó munkahelyek és munkafolyamatok

Az új és befogadóbb utak megnyitása az ágazatban fontos lépés, de a befogadó munkahelyek és munkafolyamatok is fontosak a különböző profilú és háttérű szakemberek vonzásához és megtartásához, a megkülönböztetés minden formájától való védelmükhöz, valamint ahhoz, hogy minden szerepben és pozícióban – beleértve a felettesi, irányítói és vezetői szerepeket is – egyenlő mértékben járulhassanak hozzá a munkához.

A befogadó munkahelyek és munkafolyamatok magatartási kódexek és/vagy egyéb iránymutatások kiigazításával és végrehajtásával hozhatók létre. Ezeket az intézkedéseket szélesebb körű sokszínűségi és befogadási szabályzatok keretében is végre kell hajtani, amelyek figyelemmel kísérik a munkaerő alakulását, értékelik az előrehaladást, cselekvési terveket fogadnak el és igazítanak ki, kiemelt intézkedéseket határoznak meg, biztosítják az egyenlő bánásmódot és megelőzik a megkülönböztetést. A nyomon követési gyakorlatokat következetesen és rendszeresen végre kell hajtani, még akkor is, ha a célokat elérték.

A befogadó munkahelyek és munkafolyamatok akkor alakulnak ki, ha a vezető munkatársak tisztában vannak a szervezet sokszínűségi és befogadási szabályzataival kapcsolatos felelősségeikkel, megértik a cselekvési terv mögött meghúzódó okokat és célokat, és értékelik a sokszínűség és a befogadás növelésének előnyeit a szervezet, a képernyőn látható produkciók és a munkatársak egyéni jólétének szempontjából.

A hatékony sokszínűségi és befogadási stratégiák olyan változásokat indíthatnak el, amelyek új szervezeti kultúrához, befogadóbb és részvételen alapuló munkaszervezéshez, valamint a vezetés megértésének és értékelésének új módjaihoz vezetnek.

A befogadó szervezet olyan szakmailag gondoskodó környezetet teremt, amelyben mindenki egyenlő mértékben fér hozzá a lehetőségekhez. A befogadó szervezet egyben olyan szervezet is, amelyben minden alkalmazottat olyan egészként tekintenek és tisztelnek, akiknek identitása és magánélete túlmutat a szervezeten. A munka és a magánélet egyensúlyát tiszteletben tartó, a különböző életkörülményeket és helyeket figyelembe vevő, valamint a különböző profilokat és tapasztalatokat figyelembe vevő munkaszervezetek hozzájárulnak a befogadóbb munkahelyekhez és munkafolyamatokhoz.

A befogadóbb munkahelyeket és munkafolyamatokat számos intézkedéssel és kezdeményezéssel lehet előmozdítani: a személyzet képzése és a sokszínűség és befogadás fontosságára vonatkozó figyelemfelkeltő intézkedések; új toborzási csatornák megnyitása és új eszközök használata az új tehetségek megszólítására; partnerségek olyan szervezetekkel, amelyek ismerik az alulreprezentált csoportok előtt álló akadályokat, és megoldásokat tudnak javasolni ezek lebontására;

a munkahelyi struktúrák és a munkaszervezés kiigazítása; zéró toleranciapolitika a megkülönböztetés, a rasszizmus, a szexizmus, a képességeken alapuló megkülönböztetés, az életkor szerinti megkülönböztetés és a megkülönböztetés bármely más formája tekintetében

A sokszínűség és befogadás stratégiáit erősíti, hogy azok világos szabályzatokban és protokollokban gyökereznek, hogy megelőzzék a munkahelyi megkülönböztetés, erőszak és zaklatás minden formáját, és reagáljanak azokra. Néhány alkalmazott kiképzése arra, hogy megbízottként járjanak el, és annak biztosítása, hogy az alkalmazottak ismerjék az incidensek bejelentésére vonatkozó protokollokat, segít a munkaerőben, a munkahelyen vagy a munkafolyamatokban bekövetkező változásokból eredő esetleges feszültségek és félreértések kezelésében. Hivatalos eljárásokat kell bevezetni a megkülönböztetéssel, zaklatással vagy erőszakkal kapcsolatos panaszok fogadására és kezelésére is.

1. Sokszínűségi és befogadási stratégiák

- ▶ A munkaerő sokszínűségének nyomon követése, és az elért eredmények rendszeres értékelése az EU általános adatvédelmi rendeletének teljes körű tiszteletben tartása mellett.
- ▶ Sokszínűségi és befogadási magatartási kódexek, iránymutatások vagy cselekvési tervek elfogadása. Ezek ismertetése az egész személyzettel, és annak egyértelmű meghatározása, hogy kinek a felelőssége a terv végrehajtása és a kitűzött célok elérése.
- ▶ A megfelelő pénzügyi és humán erőforrások rendelkezésre állásának biztosítása a sokféleségre és befogadásra vonatkozó cselekvési terv végrehajtásának támogatásához. Az osztályok és a termelési értéklánc különböző fázisaiban tett erőfeszítések általános érvényre juttatása, miközben a sokszínűségi cselekvési tervet központilag kísérleti jelleggel és összehangoltan kell megvalósítani.
- ▶ A sokféleséggel és befogadással kapcsolatos célkitűzések beépítése a munkaköri profilokba, és új sokféleséggel és befogadással kapcsolatos pozíciók létrehozása, ha szükséges és lehetséges.
- ▶ A külső partnerekkel való együttműködés során tudatosítani kell bennük a sokféleséggel és befogadással kapcsolatos célkitűzéseket, valamint az e tekintetben tőlük elvártakat, például „sokszínűségi charták” révén. Elegendő erőforrás házon belüli elosztása a külső partnerekkel szembeni igények végrehajtásának nyomon követéséhez.

2. Képzés

- ▶ A munkahelyi megkülönböztetéssel kapcsolatos jogi szabályok közlése a forgatáson és/vagy a produkció/szervezet által használt egyéb helyiségekben tartózkodó személyekkel. Kötelező képzések szervezése a munkahelyi megkülönböztetés jogellenességéről, a sokszínűség és befogadás fontosságáról az audiovizuális ágazatban, a profilok diverzifikálásának pozitív hatásairól, valamint a szervezetek által elfogadott célokról és cselekvési tervekről a teljes személyzet számára.
- ▶ Speciális képzés biztosítása a vezető beosztású alkalmazottak és vezetők számára, hogy megértsék szerepüket és felelősségüket a sokszínűségi és befogadási stratégia végrehajtásában.

3. Hozzáférhető munkahelyek

- ▶ Együttműködés szakértő szervezetekkel annak feltárása érdekében, hogy miként lehet a legjobban javítani a munkaerő-felvételi folyamatok, a munkaterületek és a munkafolyamatok hozzáférhetőségét. A munkahelyen a szükséges észszerű alkalmazkodási lehetőségek megvalósítása a hozzáférhetőség biztosítása érdekében (pl. rugalmas munkarend, módosított munkahelyi szabályzatok, berendezések vagy eszközök beszerzése vagy módosítása, segédtechnológia alkalmazása stb.)
- ▶ A fogyatékossgal élő szakemberek foglalkoztatási arányára vonatkozó, a nemzeti jogszabályokban meghatározott kötelezettségek betartása. Ha lehetséges, az említett követelményeken való túllépés több és kiaknázatlan tehetséget és készséget hozhat az audiovizuális ágazatba.

4. Biztonságos munkahelyek

- ▶ Biztonságos munkahelyek biztosítása. A diszkriminációval, zaklatással és erőszakkal kapcsolatos egyértelmű szabályzatok és eljárások kialakítása, elfogadása és végrehajtása.
- ▶ Figyelem a mikroagressziókra – érzéketlen kijelentésekre, kérdésekre vagy feltételezésekre –, és teret és képzett személyzetet biztosítanak ezek kezelésére. Ha a megbeszélések elég korán megkezdődnek, az egyének jobban megérthetik, hogy mi forog kockán, és megtanulhatnak változtatni, amíg a párbeszéd még lehetséges.
- ▶ Súlyosabb helyzetek esetén hivatalos figyelmeztetési eljárás és a panaszok fogadására és kezelésére szolgáló platform létrehozása. A személyzet valamennyi tagjának tájékoztatása az eljárásról és a teendőkről.
- ▶ A belső és külső kapcsolattartó pontok vagy forródrótok elérhetőségeinek könnyen látható formában történő biztosítása, hogy mindenki hozzáférhessen az információkhoz anélkül, hogy kérnie kellene azokat.

5. Munkaszervezés

- ▶ A munkaszervezés felülvizsgálatának megfontolása a sokszínűség és befogadás, a munka és a magánélet egyensúlyának támogatása, rugalmas munkaidő és az ingázási idők figyelembevétele mellett.
- ▶ A közös munka és a rendszeres visszajelzés ösztönzése, hogy a csapat minden tagja hozzájárulhasson a munkahelyi gyakorlatok és szabályzatok javításához.

6. Vezető szerepek

- ▶ Annak ellenőrzése, hogy a felelőségek egyenlően oszlanak meg a csapatok között. A munkaerő sokszínűségének vizsgálata munkaköri csoportonként és a hierarchiában vertikálisan. A hatalom elosztásának tudatosítása, és annak biztosítása, hogy mindenki védve legyen a hatalommal való esetleges visszaéléstől.
- ▶ Különös figyelem fordítása a vezetői profilok sokféleségére. A szervezet vezetési stílusának megváltoztatásának megfontolása, hogy a döntéshozatali hatáskörök koncentrációja helyett inkább a megosztott vezetői szerepeket támogassa, például a munkamegosztás vagy a horizontálisabb döntéshozatal előmozdításával.



Sokszínűség a képernyőn

Sokszínűség a képernyőn

Az audiovizuális ágazat amellett, hogy munkát ad és munkahelyet biztosít több százezer szakember számára az EU-ban, gyakorlati erőforrás és az információ, a kultúra és a szórakozás elsődleges forrása is. Rendkívül széles körben forgalmazott filmeket, rádió- és televízióműsorokat készít. Így a műsorszolgáltatók, a film- és audiovizuális producerek, a kreatív döntéshozók, a szereposztási rendezők és a gyártási lánc minden résztvevője hozzájárul ahhoz, hogy a közönség hogyan látja a világot.

Az európai képernyők sokszínűségének vizsgálatakor fontos figyelembe venni az európai audiovizuális szereplők által előállított tartalom sokféleségét, amely a hírműsoroctól a forgatókönyv alapú játékfilmekig terjed. A képernyőn megjelenő sokszínűség nem értelmezhető és alkalmazható egyformán minden típusú audiovizuális produkcióra, és a véleménynyilvánítás szabadságának elve továbbra is központi szerepet játszik európai demokratikus értékeinkben. Nem elhanyagolhatók azonban az európai audiovizuális produkciókban bemutatott világ- és társadalomképek sem. Az audiovizuális ágazaton belül számos érdekelt fél már most is erős tudatosságot és elkötelezettséget mutat a felelősség iránt, és a bevált gyakorlatok referenciaként szolgálhatnak az egész európai audiovizuális ágazat számára.

A társadalmunkat alkotó bizonyos csoportok – különböző etnikai háttérrel rendelkezők, vallások és társadalmi csoportok, betegek vagy fogyatékkal élők, az LMBTQI+ közösség stb. – képernyőn való ábrázolása – hatással van arra, hogy az egyénekek hogyan bánnak a való életben. A sztereotípiák leküzdése és a világról alkotott sokféle nézet és tapasztalat beépítése a történetmesélésbe ezért kulcsfontosságú a társadalmunkban tapasztalható megkülönböztetés elleni küzdelemben. Újságírói szempontból a sokszínű szerkesztőségek kulcsfontosságúak a témák széles körének lefedéséhez, valamint a sztereotípiák elleni küzdelemhez.

Ahhoz, hogy társadalmaink gazdag, sokszínű és árnyalt ábrázolása megjelenhessen a képernyőn, a sokszínűséget már a szerkesztési és alkotói folyamatok korai szakaszában integrálni kell. A világ gazdag ábrázolásához a tehetségek és készségek sokszínűségére is szükség van a termelési lánc minden lépésénél. A képernyőn megjelenő sokszínű képviselő a képernyőn kívülről érkező különböző csapatoktól fog származni.

A különböző nézőpontok integrálása minden szakaszban csökkenti a felszínes megfelelés kockázatát, amely ahelyett, hogy ellensúlyozná a diszkriminációt, inkább fenntartja azt.

A sokszínű tartalomfejlesztésnek és a tartalmak hozzáférhetőségének a sokszínűségi és befogadási stratégiák standard elemévé kell válnia.

A biztosok, finanszírozók, szabályozók és egyéb szervek számos uniós országban igyekeznek figyelemmel kísérni az országuk audiovizuális tartalmának sokszínűségét. A folyamataikkal való foglalkozás és az eredményeikről való tájékozódás fontos erőforrás a képernyőn megjelenő sokszínűség biztosításához szükséges, jelentőség-teljes megközelítés kialakításában.

JAVASOLT INTÉZKEDÉSEK

- ▶ A hírmédia és a televíziós produkciók esetében különös figyelmet kell fordítani a sokféleségre az olyan kulcsfontosságú elemek tekintetében, mint az újságíró/műsorvezető által tárgyalt téma, a műsoridő, a nézettség, a költségvetés stb.
- ▶ A filmes és audiovizuális fikciós produkciók esetében ügyelni kell arra, hogyan ábrázolják a különleges tulajdonságokkal rendelkező személyeket, és kerülni kell a sztereotipizálást.
- ▶ Dolgozni kell a színpalok mögött dolgozó személyzet profiljának diverzifikálásán, beleértve a kreatív és a gyártási profilokat is.
- ▶ Egy sokszínű stábot kell összeállítani, amely széles körű készségekkel rendelkezik a sokszínű szereplőgárda kiszolgálása érdekében: például a haj- és sminkelési támogatás biztosítása érdekében, amely minden szereplő számára azonos színvonalú és minőségű, függetlenül a bőrszíntől és a hajszerkezettől.
- ▶ A kreatív csapatoknak – a történetek kidolgozásának minden egyes lépésénél és a karakterek kidolgozásakor – teret és eszközöket kell biztosítani a sztereotípiák és automatikus reflexek megkérdőjelezéséhez. Ezek az eszközök kérdőívek formájában valósulhatnak meg, amelyeket az íráskor, valamint a gyártás és a rendezés során kell használni: például tesztelni kell a fő- és mellékszereplők személyét, kapcsolataikat és fő céljaikat.
- ▶ Nem szabad korlátozni az előadókat bizonyos szerepekre származásuk, identitásuk vagy jellemzőik miatt. Az élet minden területéről származó emberek különböző típusú szerepekben való jelenlétét normalizálni kell, valamint kerülni kell a stigmatizációt és a sztereotípiákat, a szerkesztői és alkotói szabadság sérelme nélkül.

4. FEJEZET



**Az adatok lekérdezése és
az előrehaladás nyomon követése**

Az adatok lekérdezése és az előrehaladás nyomon követése

Mint minden más stratégiát, a sokféleségre és befogadásra vonatkozó stratégiákat is olyan célkitűzéseknek kell vezérelniük, amelyeket rendszeresen nyomon követnek. A sokféleség nyomon követése azonban egy összetett kérdés, amelyet az Európai Unióban nem egyformán értelmeznek vagy határoznak meg. A személyes adatok gyűjtésének jogi kerete nem azonos a különböző európai országokban, és a társadalmak nem feltétlenül ugyanúgy értelmezik és tapasztalják meg a sokféleséget.

Fontos megjegyezni, hogy az adatokkal és a nyomon követéssel kapcsolatos javasolt intézkedéseket mindig a GDPR által meghatározott jogi követelmények, valamint a nemzeti adatvédelmi és magánélet védelmére vonatkozó jogszabályok által meghatározott kereteken belül kell végrehajtani.

A sokszínűséggel és befogadással kapcsolatos legfontosabb elvekről európai szinten állapodtak meg, és ezek jogilag kötelező érvényűek. Tilos a közvetlen és közvetett megkülönböztetés a foglalkoztatásban, valamint a faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, életkor, szexuális irányultság és fogyatékoság alapján történő zaklatás. Ezért kötelező biztosítani, hogy az egyének védve legyenek a megkülönböztetéssel szemben. A faj, bőrszín, származás, nemzetiség, etnikai hovatartozás, vallás vagy meggyőződés alapján elkövetett gyűlöletbeszéd szintén bűncselekménynek minősül.

A munkaerő sokszínűségének nyomon követése szintén ajánlott, még akkor is, ha az összegyűjtött információk országonként eltérőek.

A képernyőn megjelenő emberek, valamint a színpalak mögött dolgozó munkaerő néhány jellemzőjének nyomon követése lehetővé teszi, hogy megértsük a különböző háttérrel rendelkező emberek helyzetét, szerepeit, a programok típusait és vezetői szintjét. A nyomon követés arra is rávilágít, hogy hol van szükség javulásra, hol történik előrelépés, hol fordulnak elő visszalépések, és hol van pozitív hatása az intézkedéseknek.

A sokszínűség nyomon követése nem korlátozódhat a létszámra. Éppen ellenkezőleg, a számok minőségi és árnyalt elemzése elengedhetetlen az identitások kölcsönös pontjainak figyelembevételéhez. Az ellenőrzés célját is mindig világosan meg kell határozni, és azt minden érintettnek ismernie kell.

A mesterséges intelligenciával működő, a képernyőn megjelenő sokszínűségi adatok gyűjtésére szolgáló eszközök gyors ütemben fejlődnek, és lehetővé teszik a műsorok nagyon nagy mintáinak nyomon követését. Ezek az eszközök nagyon hasznosak lehetnek, ha az eredmények minőségi elemzése is megtörténik (ki mikor jelenik meg, miről beszél stb.). Szintén tudatosítani kell – és proaktív erőfeszítéseket kell tenni, hogy korrigálják – a mesterséges intelligencia lehetséges elfogultságait.

A sokféleségre vonatkozó adatok nyomon követését minden esetben és az alkalmazott eszközöktől és technológiáktól függetlenül megfelelő emberi és pénzügyi erőforrásokkal kell támogatni az adatok elemzéséhez és a szükséges nyomon követési intézkedések végrehajtásához.

JAVASOLT INTÉZKEDÉSEK

Az alábbi javasolt intézkedéseket az EU GDPR és a nemzeti jogszabályok teljes körű tiszteletben tartásával kell végrehajtani.

- ▶ Sokszínűségi adatok gyűjtése és olyan sokszínűségi irányadó célkitűzések elfogadása, amelyek értelmesek és hasznosak az egyes szervezetek számára (figyelembe véve azok elhelyezkedését, nemzeti és helyi környezetét, célközönségét stb.)
- ▶ Ha vannak ilyenek, a nemzeti népszámlálásból származó sokféleségre vonatkozó adatok referenciapontként és hasznos iránymutatásként használhatók. Egy adott városra vagy régióra vonatkozó sokszínűségi adatokat is figyelembe lehet venni, különösen az audiovizuális iparban, amely általában városi területeken helyezkedik el.
- ▶ A létszámadatokon kívül (hány különböző csoporthoz tartozó személy van jelen a munkaerőben vagy jelenik meg a képernyőn) további adatok gyűjtése segít a helyzet és a teendők jobb megértésében (az emberek pozíciója a szervezetben, ranglétra, fizetési szintek, programtípusok, költségvetések, témák, időszávok stb.).
- ▶ A mesterséges intelligencia adatgyűjtő eszközöket emberi elemzéssel és ellenőrzéssel (előzetes és utólagos) kell kombinálni az adatok értékelése, az előrehaladás nyomon követése és a legmegfelelőbb cselekvési tervek végrehajtása érdekében.



EURÓPAI ÁGAZATI SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGA AZ AUDIOVIZUÁLIS ÁGAZATBAN

Az audiovizuális ágazatban a sokszínűségre és befogadásra vonatkozó cselekvési keret