



EUROPEES COMITÉ VOOR SOCIALE
DIALOOG IN DE AUDIOVISUELE SECTOR

**Actiekader voor
diversiteit en inclusie
in de audiovisuele sector**

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	3
HOOFDSTUK 1	8
Toegangswegen naar de sector : bevordering van diversiteit en inclusie in opleidingen en wervingsprocessen	
HOOFDSTUK 2	12
Inclusieve werkplekken en werkprocessen	
HOOFDSTUK 3	18
Diversiteit op het scherm	
HOOFDSTUK 4	21
Gegevensonderzoek en voortgangsbewaking	

EUROPEES COMITÉ VOOR SOCIALE DIALOOG IN DE AUDIOVISUELE SECTOR



media,
entertainment
& arts



Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij de steun van de Europese Unie. De weergegeven standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteurs en weerspiegelen niet noodzakelijk die van de Europese Unie. De Europese Unie kan hiervoor niet verantwoordelijk worden gehouden.



Medegefinancierd door
de Europese Unie

Datum van publicatie: **Februari 2025**

CREDITS

Illustraties **Yasmine Gateau**

Lay-out **Amélie Clément**

Inleiding

Het **Actiekader voor diversiteit en inclusie** werd in het najaar van 2024 opgesteld door werkgroepen bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, die lid zijn van het Europees Comité voor Sociale Dialoog in de audiovisuele sector. Het werd in december 2024 goedgekeurd door de Vereniging van commerciële televisie en video-on-demanddiensten in Europa ([ACT](#)), de Vereniging van Europese Radio's ([AER](#)), de Europese Vereniging voor Audiovisuele Productie ([CEPI](#)), de Europese Radio en Televisie Unie ([EBU](#)), de Europese Federatie van Journalisten ([EFJ](#)), de Internationale Federatie van Acteurs ([FIA](#)), de Internationale Federatie van Filmproducenten associatie ([FIAPF](#)), de Internationale Federatie van Muzikanten ([FIM](#)) en de Media, Amusement & Kunstsector van UNI Europa ([EURO-MEI](#)).

In 2011 hebben de sociale partners van het Europees Comité voor Sociale Dialoog in de audiovisuele sector een **Actiekader voor gendergelijkheid** aangenomen, met als doel organisaties in de sector te ondersteunen bij het ontwikkelen van praktijken ter bevordering van gendergelijkheid. Het Actiekader voor gendergelijkheid bracht gezamenlijke overwegingen en aanbevelingen naar voren voor acties op vijf belangrijke gebieden: genderbeeldvorming, gelijke beloning, gelijkheid in besluitvorming, genderrollen op de werkvloer en het evenwicht tussen werk en privéleven.

In 2018 startten de sociale partners een inventarisatie om informatie te verzamelen over de stand van zaken en om de acties te identificeren die nog nodig zijn om de vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid in de Europese audiovisuele sector te bevorderen. Het onderzoek richtte zich niet alleen op de vertegenwoordiging van vrouwen in de sector en het aanpakken van genderongelijkheden, maar ook op bredere uitdagingen, zoals het bevorderen van diversiteit, het bestrijden van discriminatie en het versterken van inclusie. De resultaten van deze inventarisatie werden in mei 2020 gepubliceerd in de vorm van een **Good Practice Handbook**¹.

Bij het afsluiten van de inventarisatie kwamen de EU-sociale partners overeen dat het Actiekader voor gendergelijkheid een relevant instrument bleef. Samen met het Handboek beschouwden zij het als „*levende werkinstrumenten die de Europese sociale partners zullen blijven gebruiken om meer kwesties aan te pakken, gezamenlijke beleidsmaatregelen verder te ontwikkelen en hun acties aan te passen*”². Als eerste stap, om de impact van het Actiekader voor gendergelijkheid te versterken, besloten de sociale partners een nieuw hoofdstuk toe te voegen dat gewijd is aan het uitbannen van pesten, intimidatie en seksuele intimidatie op de werkvloer. De **bijgewerkte versie van het Actiekader voor gendergelijkheid**³ werd in april 2023 door de Europese sociale partners goedgekeurd.

1. [Achieving gender equality and promoting diversity in the European audiovisual sector: Good Practice Handbook](#) (in Engels, Frans en Spaans), Europees Comité voor Sociale Dialoog in de audiovisuele sector, 2020.

2. *Ibid.*, p.70

3. [Framework of Actions on gender equality](#) (in Engels, Frans en Spaans), Europees Comité voor Sociale Dialoog in de audiovisuele sector, bijgewerkte versie 2023.

Als tweede stap, om de bevordering van diversiteit, gelijkheid en inclusie voort te zetten, lanceerden de sociale partners – met financiële steun van de Europese Unie – in 2022 een nieuwe gezamenlijke actie. Dit initiatief was gericht op het vergemakkelijken van praktische uitwisselingen tussen professionals in de Europese audiovisuele sector over het onderwerp diversiteit en inclusie, met als doel een dieper begrip te krijgen van de uitdagingen in de sector en beproefde oplossingen te identificeren die al door belanghebbenden in heel Europa zijn geïmplementeerd. Deze uitwisselingen vonden plaats in de vorm van zowel online als fysieke rondetafelgesprekken⁴. Op basis van de informatie en middelen die tijdens deze evenementen werden gedeeld, ontwikkelden de sociale partners het huidige Actiekader voor diversiteit en inclusie, dat vervolgens werd aangenomen.

Het Actiekader voor diversiteit en inclusie is complementair aan het Actiekader voor gendergelijkheid. Beide instrumenten moeten gelijktijdig worden gepromoot, waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van de synergieën tussen de twee parallelle sporen en hierop verder wordt voortgebouwd.

Beide Actiekaders zijn verankerd in gelijkheid en non-discriminatie, fundamentele waarden van de Europese Unie zoals vastgelegd in Artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie⁵. De EU-wetgeving inzake gelijkheid is juridisch bindend in alle EU-lidstaten. De lidstaten zijn verplicht niet alleen de EU-wetten te respecteren en toe te passen, maar ook om deze in hun nationale wetgeving om te zetten, zodat zowel individuen als organisaties eraan gebonden zijn. Titel III over gelijkheid van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie⁶ bevat algemene bepalingen over gelijkheid voor de wet en het verbod op enige vorm van discriminatie, evenals meer specifieke bepalingen met betrekking tot de rechten van kinderen en ouderen, de integratie van personen met een handicap, gelijkheid tussen vrouwen en mannen, en taalkundige diversiteit.

In 2000 hebben twee EU-richtlijnen deze principes van gelijkheid en non-discriminatie verder uitgewerkt.

De Richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming⁷ biedt bescherming tegen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming op het gebied van werk en beroepsopleiding, arbeidsvoorwaarden, onderwijs, sociale bescherming, sociale voordelen, lidmaatschap van organisaties en toegang tot goederen en diensten. De richtlijn definieert directe en indirecte discriminatie, evenals intimidatie en maatregelen voor positieve actie.

-
4. [Verslagen](#) van Europese rondetafelgesprekken over diversiteit en inclusie in de Europese audiovisuele sector, georganiseerd zowel online als fysiek in 2023 en 2024 (in Engels).
 5. [Geconsolideerde versies van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie](#), C 326/49, 26/10/2012.
 6. [Handvest van de grondrechten van de Europese Unie](#), aangenomen in 2000 en juridisch bindend sinds de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon in 2009.
 7. [Richtlijn 2000/43/EG van de Raad](#) van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

De Richtlijn gelijke behandeling in arbeid⁸ voorziet in het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van werk en opleiding, ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. De richtlijn verplicht werkgevers om, waar nodig, redelijke aanpassingen te treffen voor personen met een handicap, zodat zij volwaardig kunnen deelnemen aan werk en opleiding.

Het Actiekader voor diversiteit en inclusie, dat complementair is aan het Actiekader voor gendergelijkheid, heeft tot doel om elke vorm van discriminatie in de Europese audiovisuele sector te bestrijden, ongeacht de grond, zoals ras, huidskleur, etnische of sociale afkomst, genderidentiteit, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere mening, het behoren tot een nationale minderheid, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Het Actiekader heeft ook tot doel een diverse en inclusieve werkomgeving te bevorderen, vrij van discriminatie, waar zowel het personeel als de programma's en producties die op het scherm worden getoond, representatief zijn voor de diversiteit van onze Europese samenlevingen.

Het Actiekader voor diversiteit en inclusie doet aanbevelingen voor acties die moeten worden ondernomen door werkgevers- en werknemersorganisaties, evenals door andere relevante belanghebbenden uit de Europese audiovisuele sector. De aanbevelingen voor acties zijn gegroepeerd in vier thematische hoofdstukken die zich richten op:

Hoofdstuk 1 – Toegangswegen naar de sector: bevordering van diversiteit en inclusie in opleidingen en wervingsprocessen

Hoofdstuk 2 – Inclusieve werkplekken en werkprocessen

Hoofdstuk 3 – Diversiteit op het scherm

Hoofdstuk 4 – Gegevensonderzoek en voortgangsbewaking

Het is duidelijk dat de lijst met voorgestelde acties in het Actiekader niet als uitputtend moet worden beschouwd, maar eerder als een leidraad die kan worden aangepast en bijgesteld, afhankelijk van de organisatie, haar missie en de gebieden waarin zij actief is. Niet alle organisaties beschikken over dezelfde middelen, en niet alle landen of regio's hebben dezelfde demografische realiteit.

Gelijke kansen, bescherming tegen discriminatie, en inclusieve en veilige werkplekken zijn echter doelstellingen die door alle organisaties, ongeacht hun grootte en territorium, nagestreefd moeten worden. Elke organisatie wordt daarom uitgenodigd om bepaalde acties te ondernemen en op haar eigen niveau bij te dragen aan een diverser en inclusiever personeelsbestand, evenals aan een meer diverse vertegenwoordiging van onze samenlevingen op het scherm.

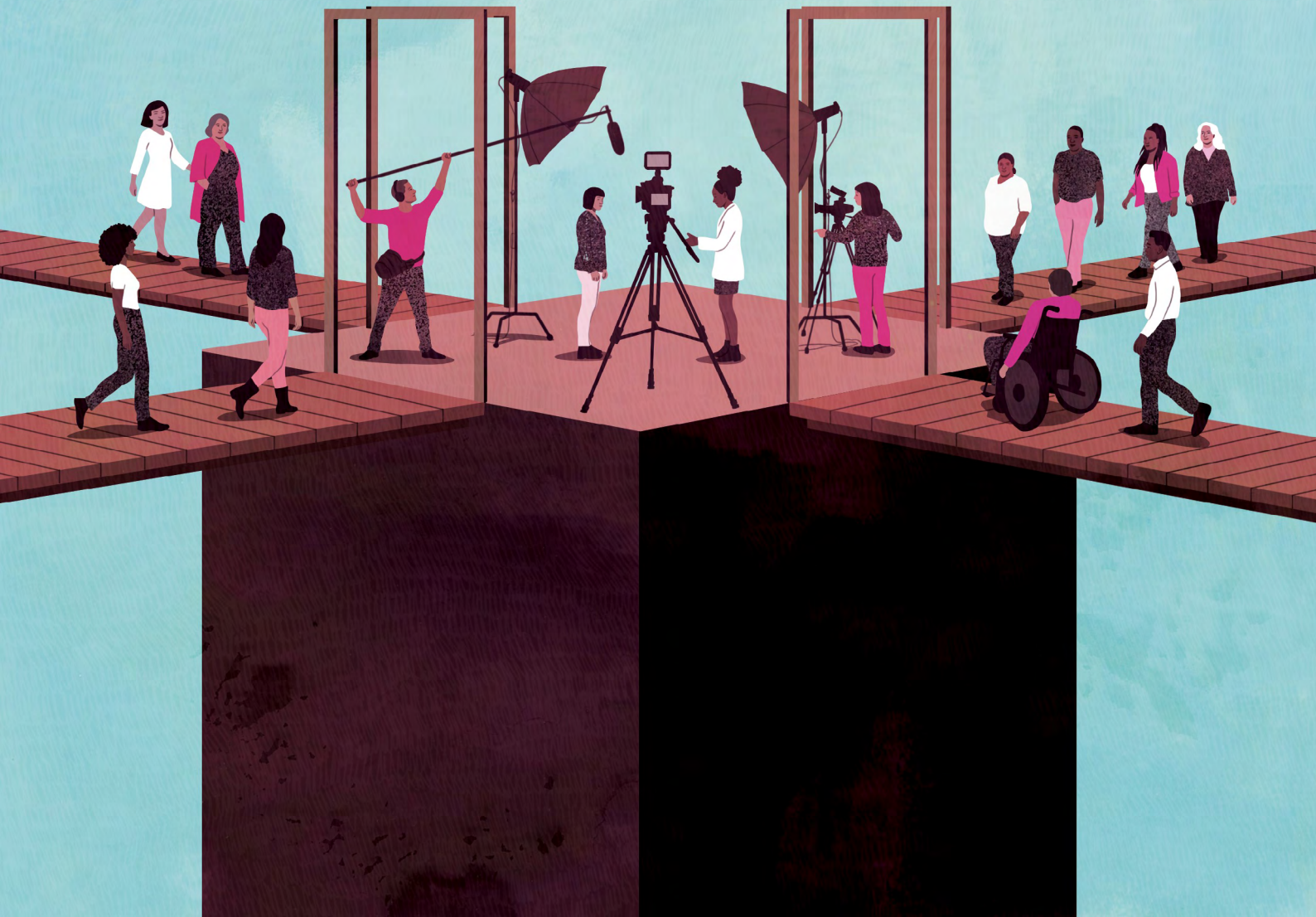
8. [Richtlijn 2000/78/EG van de Raad](#) van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Bij het bevorderen van diversiteit in een personeelsbestand of op het scherm, en vooral bij het monitoren en evalueren van de voortgang, is het belangrijk om zorgvuldig de regelgeving inzake gegevensbescherming te overwegen en te respecteren, evenals het principe van vrijheid van meningsuiting. Speelfilms, nieuwsmedia of ongescripte programma's, om er maar een paar te noemen, zullen niet noodzakelijk dezelfde diversiteitsdoelen nastreven. Diversiteitsmonitoring ontwikkelt zich echter in veel EU-landen en daarbuiten als een instrument om de aanwezigheid of afwezigheid van diversiteit op en achter het scherm zichtbaar te maken en om mogelijke vooruitgang te beoordelen. Belanghebbenden in de audiovisuele sector worden daarom uitgenodigd om zich in te zetten voor deze monitoringsprocessen op een manier die zinvol is voor hun eigen activiteiten en doelstellingen.

Inclusieve taal is een ander instrument om diversiteit en inclusie te bevorderen. Inclusieve taal erkent de diversiteit van mensen, toont respect voor iedereen, is gevoelig voor verschillen en bevordert gelijke kansen. Het helpt ook discriminatie en vooroordelen te verminderen door taalgebruik en gedrag die bepaalde groepen buitensluiten, actief af te raden. Er zijn veel manieren om een meer inclusieve taal aan te nemen, rekening houdend met de verscheidenheid aan Europese talen. Organisaties uit de Europese audiovisuele sector worden uitgenodigd om inclusieve taal te verkennen en geleidelijk toe te passen in hun interne en externe communicatie.

Een „Actiekader” is een van de formele uitkomsten van het werk van de Europese Comit es voor de Sociale Dialoog. Het wordt geclassificeerd als een „procesmatig document”, wat betekent dat het opgevolgd moet worden en dat de voortgang van de uitvoering ervan regelmatig moet worden beoordeeld door de ondertekennende Europese sociale partners. Bijgevolg zullen de Europese sociale partners het Actiekader voor diversiteit en inclusie bevorderen binnen hun aangesloten organisaties en in de bredere Europese audiovisuele sector. Na een periode van twee jaar na goedkeuring van het Actiekader, zullen de Europese sociale partners opnieuw bijeenkomen om te overwegen een evaluatieverslag te laten opstellen over de implementatie van het Actiekader in geselecteerde landen. De voortgang zal vervolgens regelmatig worden opgevolgd.

HOOFDSTUK 1



Toegangswegen naar de sector

Toegangswegen naar de sector

Bevordering van diversiteit en inclusie in opleidingen en wervingsprocessen

De audiovisuele sector wordt verrijkt door de diversiteit aan profielen, ervaringen en achtergronden die onze samenlevingen kenmerken. Een routekaart voor diversiteit en inclusie vereist voortdurende inspanningen en aandacht om de aanwezigheid en deelname van professionals uit ondervertegenwoordigde groepen in zowel de werkplekken van de sector als op het scherm steeds verder te verbeteren.

Opleidingstrajecten en wervingsprocessen zijn cruciaal voor het succes van deze routekaart. De inspanningen betreffen een breed scala aan belanghebbenden, te beginnen bij scholen en opleidingsinstellingen. Sectororganisaties moeten er ook voor zorgen dat meer diverse studentengroepen hun weg naar de sector vinden.

De diversiteit van de wervingskanalen die door audiovisuele werkgevers worden gebruikt, moet regelmatig worden geëvalueerd om een breder scala aan talenten en vaardigheden aan te trekken. Communicatiestrategieën moeten voortdurend worden herzien en uitgebreid, zodat ze verder gaan dan de traditionele doelgroepen. Samenwerkingen met organisaties die ondervertegenwoordigde groepen vertegenwoordigen of met hen werken, kunnen helpen om meer kandidaten met diverse profielen en achtergronden te bereiken, en kunnen ook bijdragen aan het identificeren van de uitdagingen en obstakels die hun toetreding tot de audiovisuele sector belemmeren.

Om diversiteit te bevorderen, spelen onderwijsinstellingen een sleutelrol. Het regelmatig monitoren van de samenstelling van hun studentengroepen en onderwijzend personeel is een belangrijke eerste stap. Op basis van deze gegevens kunnen initiatieven worden genomen om de diversiteit aan profielen en achtergronden te vergroten, waar nodig. Deze initiatieven zullen profiteren van voortdurende monitoring om een positieve impact te waarborgen en terugval te voorkomen.

Het bevorderen van diversiteit en inclusie vereist dat onderwijsinstellingen en audiovisuele bedrijven discriminatie bestrijden en gelijke kansen voor alle studenten en personeel waarborgen. Gelijke toegang voor alle kandidaten is essentieel, evenals ruimtes die vrij zijn van discriminatie, intimidatie en geweld, zowel in onderwijsinstellingen als op de werkplekken.

Gerichte acties zullen onderwijsinstellingen helpen gelijke kansen te waarborgen in hun selectieprocessen en onderwijsprogramma's. Een non-discriminatiebeleid in alle activiteiten (zowel op administratief als op onderwijsniveau) zal eveneens bijdragen aan het bevorderen van diversiteit en inclusie. Een opleiding over non-discriminatie voor zowel personeel als studenten en deskundig advies zullen organisaties helpen bij het ontwikkelen van richtlijnen en het opzetten van protocollen om ruimtes te bieden die vrij zijn van discriminatie, intimidatie en geweld.

Ten slotte kunnen nieuwe onderwijstrajecten ook bijdragen aan de diversificatie van de instroomkanalen en de soorten profielen die door de sector gewaardeerd worden. De inspanningen moeten worden voortgezet om leerplaatsen, stages en andere vormen van leermogelijkheden op de werkplek te ontwikkelen en te formaliseren, met als doel meer transparante en toegankelijke leer- en werkgelegenheidskansen in de audiovisuele sector te bieden.

VOORGESTELDE ACTIES

1. Voor audiovisuele organisaties en bedrijven

- ▶ Communicatiekanalen onderhouden en partnerschappen ontwikkelen met onderwijsinstellingen om ervoor te zorgen dat diverse studentengroepen toegang hebben tot werkgelegenheid en duurzame carrières.
- ▶ Bijdragen aan en ondersteuning bieden bij het openen van meer onderwijsstrajecten naar de sector, zoals stages, leercontracten en andere leermogelijkheden op de werkplek.
- ▶ Leerprogramma's op de werkplek ontwikkelen die een eerlijke beloning en goede arbeidsomstandigheden bieden, zodat ze toegankelijk zijn voor alle kandidaten, ongeacht hun achtergrond of financiële situatie.
- ▶ De wervingscommunicatie herzien en aanpassen zodat deze gericht is op een diverse groep potentiële kandidaten en toegankelijk is voor hen.
- ▶ Wervingsprocessen opstellen die formeel, eerlijk en transparant zijn, zodat ze gelijke kansen bieden aan alle kandidaten, ongeacht hun achtergrond.
- ▶ De zoektocht naar kandidaten niet beperken tot traditionele netwerken. Verschillende groepen en organisaties benaderen die expertise hebben over de obstakels die professionals uit ondervertegenwoordigde groepen tegenhouden.
- ▶ De databanken voor sectorcrew en talenten verkennen die zichtbaarheid bieden aan professionals met diverse profielen, achtergronden en ervaringen. Mentorprogramma's ondersteunen voor professionals met diverse profielen.
- ▶ De deuren van uw organisatie openen voor nieuwe mensen en talenten. Jobbeurzen, bezoeken, ontmoetingen, vertoningen, enz. organiseren in samenwerking met onderwijsinstellingen en/of lokale verenigingen als een kans om naar de gasten te luisteren en hun verwachtingen te leren kennen.
- ▶ Samenwerken met ervaren professionals met diverse profielen, ervaringen en achtergronden om hun carrières en successen zichtbaarder te maken, en „rolmodellen” creëren voor toekomstige generaties.

2. Voor onderwijsinstellingen

- ▶ Communicatiekanalen onderhouden en partnerschappen ontwikkelen met de audiovisuele sector om ervoor te zorgen dat diverse studentengroepen toegang hebben tot werkgelegenheid en duurzame carrières.
- ▶ Interne strategieën en monitoringtools implementeren om de diversiteit van de studentengroepen en het onderwijzend personeel te beoordelen en te bevorderen.
- ▶ Het beleid voor collegegeld, selectiviteit en toelatingseisen herzien om ervoor te zorgen dat deze factoren de diversiteit van de profielen van de kandidaten niet belemmeren. Gerichte programma's ontwikkelen om specifieke profielen aan te trekken, indien relevant (bijvoorbeeld kandidaten zonder universitaire diploma's, maar met uitgebreide kennis en ervaring of kandidaten met carrièreonderbrekingen, enz.).
- ▶ Partnerschappen aangaan met lokale autoriteiten om kandidaten uit afgelegen gebieden aan te trekken en financiële en praktische ondersteuning bieden aan deze studenten.
- ▶ Communicatiestrategieën herzien en aanpassen om alle kandidaten aan te moedigen zich aan te melden, ongeacht hun achtergrond.
- ▶ Specifieke programma's ontwikkelen om de diversificatie van kandidaatprofielen te ondersteunen, zoals studiebeurzen, hulp bij administratieve formaliteiten, huisvesting, taalcursussen, enz.
- ▶ Het personeel opleiden en de studenten bewust maken van de non-discriminatie wetgeving en het interne beleid om discriminatie, geweld en intimidatie tegen te gaan.
- ▶ Speciale ruimtes creëren om spanningen en misverstanden te bespreken en op te lossen, en duidelijke protocollen opstellen voor het behandelen van klachten, eventueel met de hulp van externe deskundigen en juridisch advies.



Inclusieve werkplekken en werkprocessen

Inclusieve werkplekken en werkprocessen

Het openen van nieuwe en meer inclusieve toegangswegen naar de sector is een belangrijke stap, maar inclusieve werkplekken en werkprocessen zijn evenzeer essentieel om professionals met diverse profielen en achtergronden aan te trekken en te behouden. Het is belangrijk hen te beschermen tegen elke vorm van discriminatie en hen in staat te stellen om in alle rollen en posities een gelijkwaardige bijdrage te leveren, inclusief in senior-, management- en leiderschapsfuncties.

Inclusieve werkplekken en werkprocessen kunnen tot stand worden gebracht door gedragsregels en/of andere richtlijnen aan te passen en te implementeren. Ze moeten deel uitmaken van een breder diversiteits- en inclusiebeleid dat de ontwikkeling van het personeelsbestand volgt, de vooruitgang evalueert, actieplannen opstelt en bijstelt, prioriteiten stelt, gelijke behandeling garandeert en discriminatie voorkomt. Controlemaatregelen moeten consequent en regelmatig worden uitgevoerd, zelfs nadat de doelstellingen zijn bereikt.

Inclusieve werkplekken en werkprocessen ontstaan wanneer leidinggevenden zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheden in het kader van het diversiteits- en inclusiebeleid van de organisatie, de achterliggende redenen en doelstellingen van het actieplan begrijpen, en het belang inzien van de voordelen die meer diversiteit en inclusie opleveren voor de organisatie, haar producties op het scherm en het welzijn van het personeel.

Efficiënte strategieën voor diversiteit en inclusie kunnen veranderingen teweegbrengen die leiden tot een nieuwe organisatiecultuur, een meer inclusieve en participatieve werkorganisatie, en nieuwe manieren om leiderschap te begrijpen en te waarderen.

Een inclusieve organisatie creëert een professioneel stimulerende omgeving waarin iedereen gelijke toegang heeft tot kansen. Het is een organisatie die haar werknemers respecteert als volledige personen, met identiteiten en privélevens die verder reiken dan de organisatie zelf. Werkorganisaties die het evenwicht tussen werk en privéleven respecteren, rekening houden met diverse leefomstandigheden en locaties, en ruimte bieden voor verschillende profielen en ervaringen, dragen bij aan meer inclusieve werkplekken en werkprocessen.

Meer inclusieve werkplekken en werkprocessen kunnen bevorderd worden door een verscheidenheid aan acties en initiatieven: opleiding van personeel en bewustmakingscampagnes over het belang van diversiteit en inclusie; het openen van nieuwe wervingskanalen en het gebruik van nieuwe tools om nieuwe talenten aan te trekken; partnerschappen met organisaties die inzicht hebben in de barrières waarmee ondervertegenwoordigde groepen te maken hebben en die oplossingen kunnen aanbevelen om deze af te breken; aanpassing van werkplekinrichtingen

en de organisatie van het werk; nultolerantiebeleid voor discriminatie, racisme, seksisme, validisme, leeftijdsdiscriminatie en andere vormen van discriminatie.

De strategieën voor diversiteit en inclusie worden versterkt door ze te verankeren in duidelijke beleidslijnen en protocollen die elke vorm van discriminatie, geweld en intimidatie op het werk voorkomen en behandelen. Het opleiden van medewerkers als vertegenwoordigers en het zorgen dat medewerkers op de hoogte zijn van de protocollen voor het melden van incidenten, zal helpen bij het beheren van mogelijke spanningen en misverstanden die voortkomen uit veranderingen in het personeelsbestand, op de werkvloer of in werkprocessen. Er moeten ook formele procedures zijn om klachten over discriminatie, intimidatie of geweld te ontvangen en te behandelen.

1. Strategieën voor diversiteit en inclusie

- ▶ De diversiteit van het personeelsbestand monitoren en regelmatig de voortgang evalueren, met volledige inachtneming van de AVG van de EU.
- ▶ Gedragscodes, richtlijnen of actieplannen voor diversiteit en inclusie ontwikkelen en deze bekendmaken bij het gehele personeel. Duidelijk vaststellen wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van het plan en het bereiken van de gestelde doelstellingen.
- ▶ Zorgen voor de juiste financiële en menselijke middelen om de uitvoering van het actieplan voor diversiteit en inclusie te ondersteunen. De inspanningen op alle afdelingen en in de verschillende fasen van de productiewaardeketen integreren, terwijl het actieplan voor diversiteit centraal wordt aangestuurd en gecoördineerd.
- ▶ Diversiteits- en inclusiedoelstellingen integreren in functieprofielen en waar nodig en mogelijk nieuwe functies voor diversiteit en inclusie creëren.
- ▶ Wanneer met externe partners wordt samenwerkt, hen bewustmaken van de doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie en van wat er in dit opzicht van hen verwacht wordt, bijvoorbeeld via „diversiteitscharters”. Intern voldoende middelen toewijzen om de implementatie van deze eisen ten opzichte van externe partners te controleren.

2. Opleiding

- ▶ De wettelijke regels met betrekking tot discriminatie op de werkplek communiceren naar alle personen op de set en/of op andere locaties die door de productie/organisatie worden gebruikt. Verplichte opleidingen organiseren over de onwettigheid van discriminatie op de werkvloer, het belang van diversiteit en inclusie in de audiovisuele sector, de positieve impact van het diversifiëren van profielen, en de doelstellingen en actieplannen die door de organisaties zijn aangenomen voor al het personeel.
- ▶ Specifieke opleidingen aanbieden voor senior medewerkers en managers, zodat zij hun rollen en verantwoordelijkheden begrijpen bij de implementatie van de strategie voor diversiteit en inclusie.

VOORGESTELDE ACTIES

3. Toegankelijke werkplekken

- ▶ Samenwerken met deskundige organisaties om te onderzoeken hoe de toegankelijkheid van wervingsprocessen, werkruimtes en werkprocessen het beste kan worden verbeterd. De nodige redelijke aanpassingen op de werkvloer implementeren om de toegankelijkheid te waarborgen (bijv. flexibele werkregelingen, aangepast werkplekbeleid, aanschaf of aanpassing van apparatuur of apparaten, ondersteunende technologie, enz.).
- ▶ Voldoen aan de verplichtingen op het gebied van arbeidsparticipatie van professionals met een handicap, zoals vastgelegd in de nationale wetgeving. Waar mogelijk, verder gaan dan deze vereisten om onbenutte talenten en vaardigheden in de audiovisuele sector te benutten.

4. Veilige werkplekken

- ▶ Voor veilige werkplekken zorgen. Duidelijke beleidslijnen en procedures opstellen, aannemen en implementeren met betrekking tot discriminatie, intimidatie en geweld.
- ▶ Aandacht besteden aan micro-agressies – ongevoelige uitspraken, vragen of aannames – en een ruimte en getraind personeel aanbieden om deze te bespreken. Door gesprekken vroegtijdig te openen, kunnen individuen beter begrijpen wat er op het spel staat en leren veranderen terwijl de dialoog nog mogelijk is.
- ▶ Voor ernstigere situaties een formele waarschuwingsprocedure voorzien en een platform creëren om klachten te ontvangen en te behandelen. Alle personeelsleden informeren over de procedure en de te nemen stappen.
- ▶ Ervoor zorgen dat contactinformatie van interne en externe contactpunten of hulplijnen op een gemakkelijk zichtbare manier wordt verstrekt, zodat iedereen toegang heeft zonder expliciet om de informatie te hoeven vragen.

5. Organisatie van het werk

- ▶ Overwegen om de werkorganisatie te herzien met een focus op diversiteit en inclusie, waarbij het evenwicht tussen werk en privéleven wordt ondersteund, flexibele werktijden worden aangeboden en rekening wordt gehouden met reistijden.
- ▶ Samenwerking en regelmatige feedback aanmoedigen om alle teamleden in staat te stellen bij te dragen aan de verbetering van praktijken en beleid op de werkplek.

6. Leiderschap

- ▶ Ervoor zorgen dat de verantwoordelijkheden gelijkmatig worden verdeeld over de teams. Naar de diversiteit van het personeelsbestand kijken per functiegroep en verticaal in de hiërarchie. Zich bewust zijn van de machtsverdeling en ervoor zorgen dat iedereen beschermd wordt tegen mogelijk machtsmisbruik.
- ▶ Speciale aandacht besteden aan de diversiteit van leiderschapsprofielen. Overwegen om de leiderschapsstijl van de organisatie te veranderen door gedeelde managementrollen te bevorderen in plaats van de concentratie van besluitvormingsbevoegdheden, bijvoorbeeld door het bevorderen van duobanen of meer horizontale besluitvorming.

HOOFDSTUK 3



Diversiteit op het scherm

Diversiteit op het scherm

De audiovisuele sector is niet alleen een belangrijke werkgever en werkplek voor honderdduizenden professionals in de EU, maar ook een maar ook een essentiële bron van informatie, cultuur en entertainment. Het produceert films, radio- en televisieprogramma's die over het hele spectrum worden verspreid. Als zodanig dragen omroepen, film- en audiovisuele producenten, creatieven, castingdirecteurs en alle betrokkenen in de productieketen bij aan de manier waarop de wereld door het publiek wordt gezien.

Bij het overwegen van diversiteit op Europese schermen is het belangrijk om de verscheidenheid aan inhoud te erkennen die wordt geproduceerd door Europese audiovisuele belanghebbenden, van nieuwsprogramma's tot gescripte speelfilms. Diversiteit op het scherm kan echter niet op dezelfde manier worden begrepen en toegepast op alle soorten audiovisuele producties, en het principe van vrijheid van meningsuiting blijft een fundamenteel aspect van onze Europese democratische waarden. Desondanks mogen de visies op de wereld en samenlevingen die in Europese audiovisuele producties worden gepresenteerd niet worden verwaarloosd. Binnen de audiovisuele sector tonen veel belanghebbenden al een sterk bewustzijn en toewijding aan deze verantwoordelijkheid, en goede praktijken kunnen als referentie dienen voor de gehele Europese audiovisuele sector.

De portrettering op het scherm van bepaalde groepen uit onze samenlevingen – zoals mensen van verschillende etnische achtergronden, religies en sociale groepen, zieke of gehandicapte mensen, de LGBTQI+-gemeenschap, enz. – heeft invloed op hoe individuen in het echte leven worden behandeld. Het bestrijden van stereotypen en het integreren van zeer uiteenlopende meningen en ervaringen in verhalen is daarom essentieel in de strijd tegen discriminatie in onze samenlevingen. Vanuit een journalistiek perspectief zijn diverse redacties ook cruciaal om een breed scala aan onderwerpen te behandelen en om stereotypen in portretten tegen te gaan.

Om een rijke, diverse en genuanceerde weergave van onze samenlevingen op het scherm te bereiken, moet diversiteit al vroeg in het redactionele en creatieve proces worden geïntegreerd. Rijke representaties van de wereld vereisen ook een diverse inbreng van talenten en vaardigheden op elk niveau van de productieketen. Gevarieerde vertegenwoordiging op het scherm zal voortkomen uit diverse teams buiten beeld.

Het integreren van diverse perspectieven in elke fase van de productie zal het risico op oppervlakkige naleving verminderen, wat zou kunnen bijdragen aan het in stand houden van discriminatie in plaats van het te bestrijden.

De ontwikkeling van diverse inhoud en de toegankelijkheid van die inhoud moeten standaardonderdelen worden van strategieën voor diversiteit en inclusie.

Commissarissen, financiers, regelgevers en andere instanties in veel EU-landen proberen de diversiteit in audiovisuele inhoud te bewaken. Het volgen van hun processen en het op de hoogte blijven van hun bevindingen is een belangrijk hulpmiddel bij het ontwikkelen van een zinvolle aanpak om diversiteit op het scherm te waarborgen.

VOORGESTELDE ACTIES

- ▶ Voor nieuwsmedia en omroepproducties moet speciale aandacht worden besteed aan diversiteit in belangrijke elementen, zoals de onderwerpen die door de journalist/nieuwslezer worden behandeld, de uitzendtijd van het programma, kijkcijfers, budget, enz.
- ▶ Voor film- en audiovisuele fictieproducties is het essentieel om bewust te zijn van de manier waarop individuen met specifieke kenmerken worden afgebeeld, en om stereotypering te vermijden.
- ▶ Werken aan het diversifiëren van de profielen van de crew achter de schermen, inclusief de creatieve en productieve profielen.
- ▶ Een gevarieerde crew samenstellen met een breed scala aan vaardigheden om een diverse cast te ondersteunen: bijvoorbeeld door te zorgen voor haar- en make-upondersteuning van gelijke kwaliteit voor alle castleden, ongeacht huidskleur of haartype.
- ▶ Creatieve teams bij elke stap in het ontwikkelingsproces van verhalen en bij het werken aan personages de ruimte en de tools bieden om stereotypen en automatische reflexen in vraag te stellen. Deze tools kunnen onder andere bestaan uit vragenlijsten die gebruikt worden tijdens het schrijven, produceren en regisseren: bijvoorbeeld door te onderzoeken wie de hoofd- en secundaire personages zijn, hun relaties en hun belangrijkste doelen.
- ▶ Performers niet beperken tot bepaalde rollen op basis van hun afkomst, identiteit of kenmerken. De aanwezigheid van mensen uit alle lagen van de bevolking in verschillende soorten rollen normaliseren, evenals het vermijden van stigmatisering en stereotypen, zonder afbreuk te doen aan de redactionele en creatieve vrijheid.

HOOFDSTUK 4

Gegevensonderzoek en voortgangsbewaking



Gegevensonderzoek en voortgangsbewaking

Net als bij elke andere strategie moeten strategieën voor diversiteit en inclusie worden gestuurd door doelstellingen die regelmatig worden gecontroleerd. Het monitoren van diversiteit is echter een complexe kwestie die in de hele Europese Unie niet altijd op dezelfde manier wordt begrepen of gedefinieerd. Het juridische kader voor het verzamelen van persoonlijke gegevens verschilt per Europees land, en samenlevingen begrijpen en ervaren diversiteit niet noodzakelijk op dezelfde manier.

Het is belangrijk te benadrukken dat de voorgestelde acties met betrekking tot gegevens en monitoring altijd moeten worden uitgevoerd binnen de grenzen van de juridische vereisten van de AVG en de nationale wetgeving inzake gegevensbescherming en privacy.

De belangrijkste principes met betrekking tot diversiteit en inclusie zijn op Europees niveau overeengekomen en zijn wettelijk bindend. Directe en indirecte discriminatie op de werkvloer, evenals intimidatie op grond van ras of etnische afkomst, religie of overtuiging, leeftijd, seksuele geaardheid en handicap, zijn verboden. Het is daarom verplicht om ervoor te zorgen dat personen tegen discriminatie worden beschermd. Haatdragende taal op basis van ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, etniciteit, religie of geloofsovertuiging is eveneens strafbaar.

Het bewaken van de diversiteit van een personeelsbestand wordt ook aanbevolen, zelfs als de verzamelde informatie per land kan verschillen.

Het monitoren van bepaalde kenmerken van mensen die op het scherm verschijnen, evenals van het personeel achter de schermen, biedt waardevolle inzichten in de huidige situatie, de rolverdeling, de soorten programma's en de mate van senioriteit van mensen met een diverse achtergrond. Monitoring helpt ook te identificeren waar verbetering nodig is, waar vooruitgang wordt geboekt, waar tegenslagen optreden en waar acties al dan niet een positieve impact hebben.

Het controleren van diversiteit mag niet beperkt blijven tot het aantal personeelsleden. Integendeel, een kwalitatieve en genuanceerde analyse van de aantallen is essentieel om rekening te houden met de intersectionaliteit van identiteiten. Het doel van de monitoring moet altijd duidelijk zijn en bekend zijn bij alle betrokkenen.

Hulpmiddelen voor het verzamelen van diversiteitsgegevens op het scherm, aangedreven door kunstmatige intelligentie, ontwikkelen zich razendsnel en maken het mogelijk om grote hoeveelheden programma's te monitoren. Deze tools kunnen bijzonder nuttig zijn, mits er een kwalitatieve analyse van de resultaten wordt uitgevoerd (bijvoorbeeld: wie verschijnt wanneer, over welk onderwerp wordt gesproken, enz.). Het is van groot belang om bewust te zijn van – en proactief maatregelen te nemen tegen – de mogelijke vooroordelen die kunstmatige intelligentie met zich mee kan brengen.

Het monitoren van diversiteitsgegevens moet in alle gevallen, ongeacht de gebruikte tools en technologieën, worden ondersteund door voldoende menselijke en financiële middelen om de gegevens te analyseren en de noodzakelijke vervolgacties te ondernemen.

VOORGESTELDE ACTIES

De onderstaande acties dienen te worden uitgevoerd met volledige inachtneming van de AVG van de EU en de nationale wetgevingen.

- ▶ Diversiteitsgegevens verzamelen en diversiteitsrichtlijnen aannemen die zinvol en nuttig zijn voor elke organisatie (rekening houdend met de locatie, de nationale en lokale omgeving, het doelpubliek, enz.)
- ▶ Wanneer beschikbaar, kunnen diversiteitsgegevens uit nationale volkstellingen worden gebruikt als referentiepunt en nuttige leidraad. Diversiteitsgegevens voor een specifieke stad of regio kunnen ook in aanmerking worden genomen, vooral in de audiovisuele sector, die vaak in stedelijke gebieden is gevestigd.
- ▶ Naast het aantal personeelsleden (d.w.z. hoeveel mensen uit verschillende groepen vertegenwoordigd zijn in een personeelsbestand of op het scherm verschijnen), kan het nuttig zijn aanvullende gegevens te verzamelen. Deze kunnen betrekking hebben op de posities van mensen binnen de organisatie, hun mate van senioriteit, salarisschalen, soorten programma's, budgetten, behandelde onderwerpen, uitzendtijdstippen, en meer. Dit biedt een meer genuanceerd inzicht en helpt bij het bepalen van gerichte acties.
- ▶ Tools voor gegevensverzameling met AI moeten worden gecombineerd met menselijke analyse en controle (zowel vooraf als achteraf) om gegevens te beoordelen, vooruitgang te monitoren en de meest relevante actieplannen uit te voeren.



EUROPEES COMITÉ VOOR SOCIALE DIALOOG IN DE AUDIOVISUELE SECTOR

**Actiekader voor diversiteit
en inclusie in de audiovisuele sector**