



COMITÉ DO DIÁLOGO SOCIAL
EUROPEU DO SECTOR AUDIOVISUAL

**Enquadramento de Acções
para a Diversidade e a Inclusão
no sector audiovisual**

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
CAPÍTULO 1	8
Vias de acesso ao sector : promover a diversidade e a inclusão na educação e nos processos de recrutamento	
CAPÍTULO 2	12
Locais de trabalho e processos de trabalho inclusivos	
CAPÍTULO 3	18
Diversidade no ecrã	
CAPÍTULO 4	21
Interrogar os dados e acompanhar os progressos	

COMITÉ DO DIÁLOGO SOCIAL EUROPEU DO SECTOR AUDIOVISUAL



Esta publicação foi possível graças ao apoio da União Europeia. No entanto, os pontos de vista e opiniões expressos são da exclusiva responsabilidade dos autores e não refletem necessariamente os da União Europeia. A União Europeia não pode ser responsabilizada.



Data de publicação : fevereiro de 2025

CRÉDITOS

Ilustrações Yasmine Gateau
Paginação Amélie Clément

Introdução

O **Enquadramento de Acções (FoA) sobre a diversidade e a inclusão** foi elaborado no outono de 2024 por grupos de trabalho compostos por representantes de organizações sindicais e patronais que fazem parte do Comité Europeu do Diálogo Social Audiovisual. Foi aprovado em dezembro de 2024 pela Associação de Serviços Comerciais de Televisão e Vídeo a Pedido na Europa ([ACT](#)), a Associação das Rádios Europeias ([AER](#)), a Associação Europeia de Produção Audiovisual ([CEPI](#)), a União Europeia de Radiodifusão ([UER](#)), a Federação Europeia de Jornalistas ([EFJ](#)), a Federação Internacional de Atores ([FIA](#)), a Federação Internacional das Associações de Produtores Cinematográficos ([FIAPF](#)), a Federação Internacional de Músicos ([FIM](#)) e o sector dos Media, Entretenimento e Artes da UNI Europa ([EURO-MEI](#)).

Em 2011, os parceiros sociais do Comité Europeu do Diálogo Social Audiovisual adotaram um **Enquadramento de Acções (FoA) sobre a igualdade de género**, com o objetivo de apoiar as organizações do setor a desenvolverem as suas práticas com vista a reforçar a igualdade de género. O FoA sobre a igualdade de género apresenta considerações e recomendações conjuntas para ações em cinco áreas-chave: representação de género, igualdade de remuneração, igualdade na tomada de decisões, papéis de género no local de trabalho e conciliação da vida profissional e privada.

Em 2018, os parceiros sociais lançaram um exercício de levantamento para recolher informações sobre o ponto da situação e identificar as ações ainda necessárias para continuar a promover a igualdade de género no setor audiovisual europeu. A investigação, embora centrada na representação das mulheres no setor e na correção das desigualdades de género, também analisou os desafios mais amplos da promoção da diversidade, do combate à discriminação e do reforço da inclusão. Os resultados deste exercício de levantamento foram publicados em maio de 2020 sob a forma de um **Manual de Boas Práticas**¹.

Ao concluir o exercício de levantamento, os parceiros sociais europeus concordaram que o Enquadramento de Acções para a Igualdade de Género continuava a ser um instrumento relevante que, juntamente com o Manual, eram «*ferramentas de trabalho que os parceiros sociais europeus continuarão a utilizar para abordar mais questões, desenvolver políticas conjuntas e adaptar as suas ações*»². Numa primeira fase, para reforçar o impacto do FoA na igualdade de género, os parceiros sociais decidiram acrescentar um novo capítulo dedicado à luta contra o bullying, o assédio e o assédio sexual no trabalho. A **versão atualizada do FoA sobre a igualdade de género**³ foi adotada pelos parceiros sociais europeus em abril de 2023. Numa segunda fase, para promover a diversidade, a igualdade e a inclusão, os

1. [Achieving gender equality and promoting diversity in the European audiovisual sector: Good Practice Handbook](#), Comité Europeu do Diálogo Social Audiovisual, 2020 (disponível em inglês, francês, alemão e espanhol).

2. *Ibid.*, p.70

3. [Framework of Actions on gender equality](#), Comité Europeu do Diálogo Social Audiovisual, Versão actualizada de 2023 (disponível em inglês, francês e espanhol).

parceiros sociais lançaram – com o apoio financeiro da União Europeia – uma nova ação conjunta em 2022. Esta iniciativa visava facilitar os debates práticos entre profissionais da indústria audiovisual europeia sobre o tema da diversidade e da inclusão, a fim de aprofundar a compreensão dos desafios em causa e identificar soluções experimentadas e testadas já aplicadas em toda a Europa pelas partes interessadas do setor. Estes debates assumiram a forma de mesas redondas online e presenciais⁴. Utilizando a informação e os recursos partilhados durante estes eventos, os parceiros sociais desenvolveram e adotaram o presente documento sobre diversidade e inclusão.

O FoA sobre a diversidade e a inclusão é complementar ao FoA sobre a igualdade de género.

Ambos os instrumentos devem ser promovidos em simultâneo, aproveitando e construindo as sinergias entre as duas vias paralelas.

Ambos os Enquadramentos de Ações têm por base a **igualdade e a não discriminação, valores fundadores da União Europeia**, tal como expresso no artigo 2 do Tratado da União Europeia⁵. A legislação da UE relativamente à igualdade é juridicamente vinculativa em todos os Estados-Membros da UE. Os países têm a obrigação não só de respeitar e aplicar a legislação da UE, mas também de a transpor para a sua legislação nacional, a fim de garantir que todos os indivíduos e organizações a respeitem e apliquem igualmente. O Título III da Carta dos Direitos Fundamentais da UE, relativo à igualdade⁶, contém disposições gerais sobre a igualdade perante a lei e a proibição de qualquer forma de discriminação, bem como disposições mais específicas relativas aos direitos das crianças e dos idosos, à integração das pessoas com deficiência, à igualdade entre homens e mulheres e à diversidade linguística.

Em 2000, duas diretivas do Conselho da UE desenvolveram estes princípios de igualdade e não discriminação.

A Diretiva que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica⁷ prevê a proteção contra a discriminação racial ou étnica no emprego e na formação profissional, nas condições de trabalho, na educação, na proteção social, nos benefícios sociais, na filiação a organizações e no acesso a bens e serviços. Define a discriminação direta e indireta, bem como o assédio e as ações positivas.

4. [Relatórios](#) das mesas-redondas europeias sobre diversidade e inclusão no sector audiovisual europeu organizadas em linha e presencialmente em 2023 e 2024.

5. [Versão consolidada del tratado sobre o funcionamento da União Europeia](#), C 326/49, 26/10/2012.

6. [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#) adoptada em 2000 e juridicamente vinculativa desde a entrada em vigor do Tratado de Lisboa em 2009.

7. [Directiva 2000/43/CE do Conselho](#) que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica.

A Diretiva relativa à Igualdade no Emprego⁸ prevê o princípio da igualdade de tratamento no emprego e na formação, independentemente da religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. A Diretiva exige igualmente que os empregadores tomem as medidas adequadas, sempre que necessário, para adaptar e permitir que as pessoas com deficiência tenham acesso, participem ou progridam no emprego ou recebam formação.

O FoA sobre a diversidade e a inclusão, complementar ao FoA sobre a igualdade de género, visa combater a discriminação na indústria audiovisual europeia por motivos como a raça, a cor, a origem étnica ou social, a identidade de género, a língua, a religião ou as convicções, as opiniões políticas ou outras, a pertença a uma minoria nacional, a deficiência, a idade ou a orientação sexual.

O FoA visa igualmente promover um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, livre de discriminação, em que a força de trabalho, bem como os programas e produções exibidos no ecrã, sejam representativos das nossas sociedades europeias.

O FoA sobre diversidade e inclusão apresenta recomendações de ações a desenvolver pelas organizações patronais e sindicais, bem como por todas as outras partes interessadas do setor audiovisual europeu. As recomendações de ações estão agrupadas em quatro capítulos temáticos que abordam:

Capítulo 1 – Vias de acesso ao setor: promover a diversidade e a inclusão na educação e nos processos de recrutamento

Capítulo 2 – Locais de trabalho e processos de trabalho inclusivos

Capítulo 3 – Diversidade no ecrã

Capítulo 4 – Interrogar os dados e acompanhar os progressos

Entende-se que a lista de ações sugeridas pelo FoA não deve ser considerada exaustiva, mas sim um enquadramento de orientação a adaptar e ajustar consoante a organização, a sua missão e os territórios em que opera. Nem todas as organizações dispõem dos mesmos recursos. Nem todos os países ou regiões enfrentam a mesma realidade demográfica.

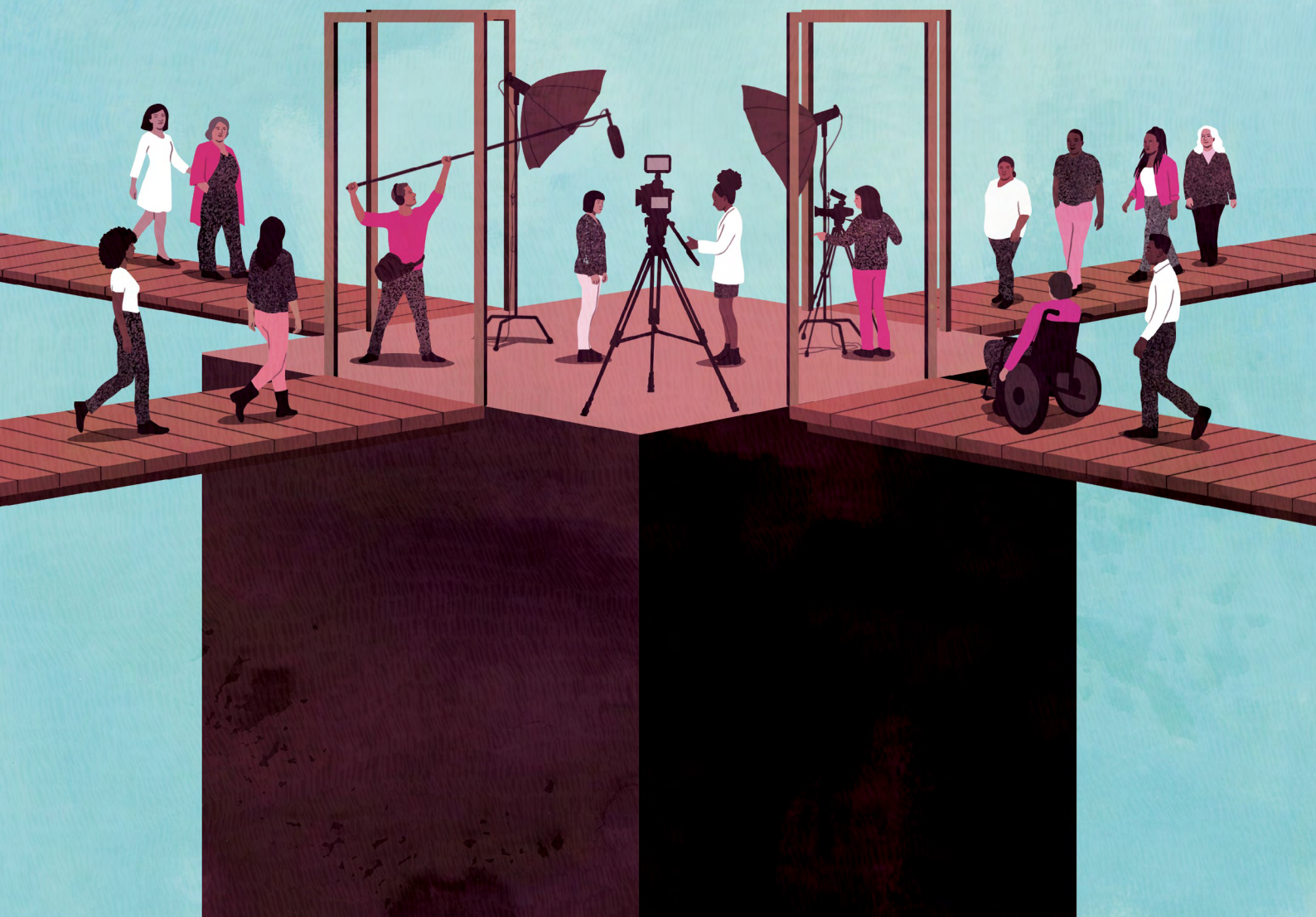
No entanto, a igualdade de oportunidades, a proteção contra a discriminação e os locais de trabalho inclusivos e seguros são objetivos que devem ser alcançados por todas as organizações, independentemente da sua dimensão e território. Todas as organizações são, pois, convidadas a tomar algumas medidas e a contribuir, ao seu nível, para uma força de trabalho mais diversificada e inclusiva e para uma representação mais diversificada das nossas sociedades no ecrã.

8. [Directiva 2000/78/CE do Conselho](#) que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

Ao promover a diversidade na força de trabalho ou no ecrã, e especialmente ao acompanhar e avaliar os progressos, é importante considerar e respeitar cuidadosamente os regulamentos relativos à proteção de dados, bem como o princípio da liberdade de expressão. As longas-metragens, meios de informação ou programas sem guião, para citar apenas alguns exemplos, não têm necessariamente os mesmos objetivos de diversidade. A monitorização da diversidade está, no entanto, a desenvolver-se em muitos países da UE e não só, como uma ferramenta para tornar visível a presença ou ausência de diversidade dentro e fora do ecrã e para avaliar os potenciais progressos. As partes interessadas do setor audiovisual são, pois, convidadas a participar nestes processos de monitorização ao nível que fizer sentido para as suas próprias atividades e objetivos.

A linguagem inclusiva é outro instrumento que pode ser utilizado para promover a diversidade e a inclusão. A linguagem inclusiva reconhece a diversidade, transmite respeito por todas as pessoas, é sensível às diferenças e promove a igualdade de oportunidades. Reduz também a discriminação e os preconceitos, desencorajando ativamente a linguagem e o comportamento de exclusão. Há muitas formas de adotar uma linguagem mais inclusiva, tendo em conta a variedade das línguas europeias. As organizações do setor audiovisual europeu são convidadas a explorar e a adotar progressivamente uma linguagem mais inclusiva nas suas comunicações internas e externas.

Um « Enquadramento de Ações » é um dos resultados formais do trabalho dos comités europeus do diálogo social. É classificado como um « texto orientado para o processo », o que significa que deve ser seguido e que os progressos na sua aplicação devem ser regularmente avaliados pelos parceiros sociais europeus signatários. Por conseguinte, os parceiros sociais europeus promoverão o FoA sobre Diversidade e Inclusão junto das suas organizações e do setor audiovisual europeu em geral. Após um período de dois anos a contar da adoção do FoA, os parceiros sociais europeus voltarão a reunir-se para considerar a possibilidade de elaborar um relatório de avaliação sobre a aplicação do FoA em países selecionados. Subsequentemente, os progressos continuarão a ser acompanhados regularmente.



Vias de acesso ao sector

Vias de acesso ao sector

Promover a diversidade e a inclusão na educação e nos processos de recrutamento

O setor audiovisual é enriquecido pela diversidade de perfis, experiências e origens que constituem as nossas sociedades. Um plano de diversidade e inclusão exige esforços e atenção contínuos para melhorar sempre a presença e a participação de profissionais de grupos pouco representados nos locais de trabalho do setor e no ecrã.

Os percursos educativos e os processos de recrutamento são cruciais para o sucesso deste plano. Os esforços envolvem um vasto leque de partes interessadas, a começar pelas escolas e instituições de formação. As organizações do setor também têm um papel a desempenhar para garantir que grupos de estudantes mais diversificados encontrem o seu caminho para a indústria.

A diversidade dos canais de recrutamento utilizados pelos empregadores do setor audiovisual deve ser revista regularmente, de modo a chegar a um conjunto mais vasto de talentos e competências. As estratégias de comunicação ganham em ser sempre reavaliadas e alargadas para além dos grupos-alvo tradicionais; as parcerias com organizações que representam – ou trabalham com – grupos pouco representados podem ajudar a chegar a mais candidatos com perfis e antecedentes diversos, bem como ajudar a identificar os desafios e obstáculos que dificultam a sua entrada no setor audiovisual.

Para aumentar a diversidade, as instituições de ensino têm um papel fundamental a desempenhar. O controlo regular da composição dos seus grupos de estudantes e do pessoal docente é um primeiro passo importante. Com base neste conhecimento, podem ser adotadas iniciativas para aumentar a diversidade de perfis e antecedentes, sempre que necessário. Estas iniciativas deverão ser acompanhadas de perto para garantir um impacto positivo e evitar retrocessos.

A promoção da diversidade e da inclusão exige que os estabelecimentos de ensino e as empresas do setor audiovisual combatam a discriminação e promovam a igualdade de oportunidades para todos os estudantes e colaboradores. A igualdade de acesso a todos os candidatos é fundamental, bem como espaços livres de discriminação, assédio e violência, tanto nos estabelecimentos de ensino como nos locais de trabalho.

As ações específicas ajudarão os organismos educativos a garantir a igualdade de oportunidades nos seus processos de seleção e nos seus programas de ensino. A adoção de políticas de não discriminação em todas as atividades (tanto a nível administrativo como pedagógico) contribuirá também para melhorar a diversidade e a inclusão. A formação sobre a luta contra a discriminação, tanto para os colaboradores como para os estudantes, e o aconselhamento especializado ajudarão as organizações a desenvolver orientações e a estabelecer protocolos para oferecer espaços livres de discriminação, assédio e violência.

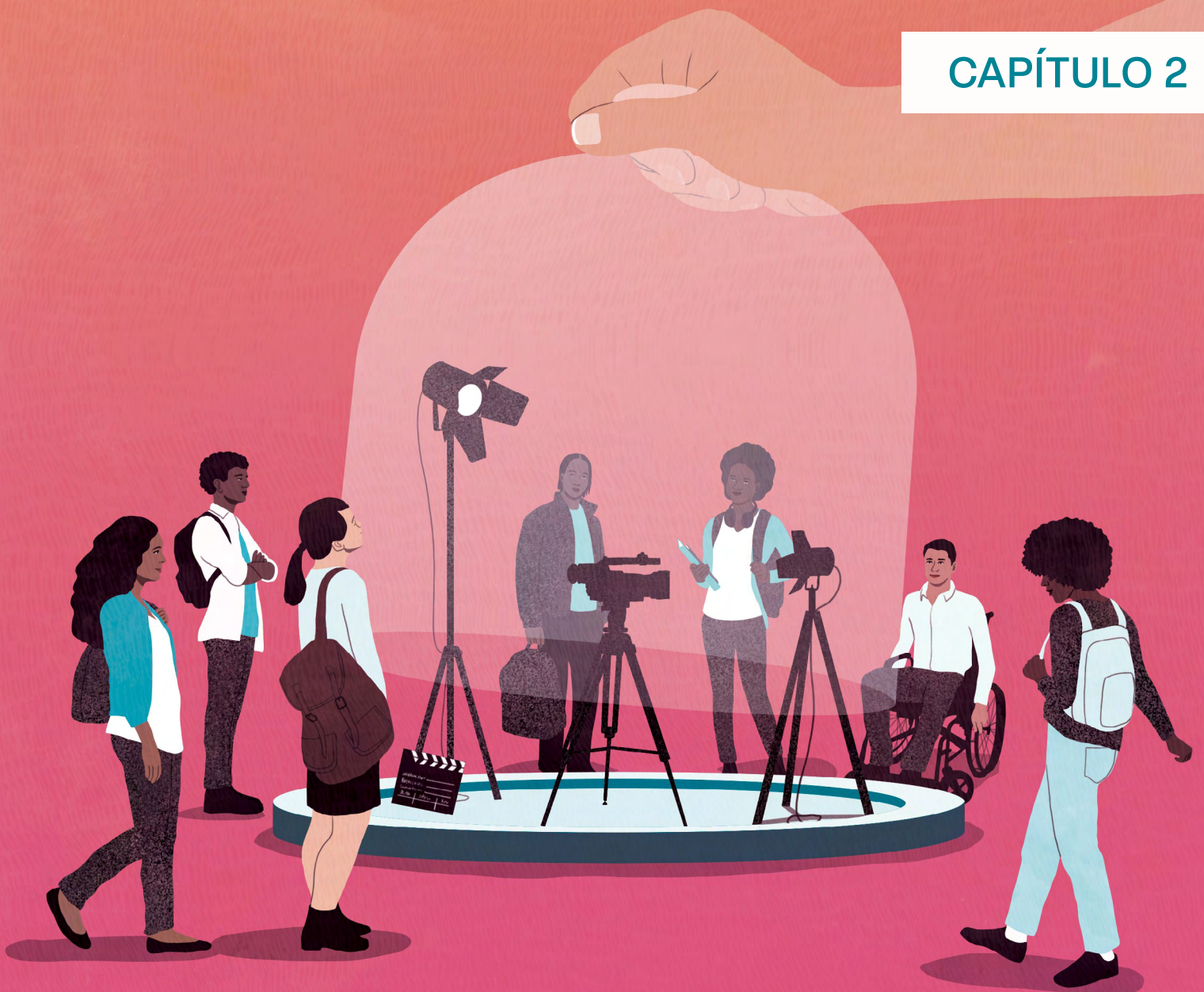
Por último, os novos percursos educativos podem também contribuir para diversificar os canais de acesso e os tipos de perfis valorizados pelo setor. Devem ser mantidos os esforços para o desenvolvimento e a formalização de aprendizagens, estágios e outras formas de formação no local de trabalho, com vista a oferecer oportunidades de aprendizagem e de trabalho mais transparentes e acessíveis no setor audiovisual.

1. Para as organizações e empresas do setor audiovisual

- ▶ Manter canais de comunicação e desenvolver parcerias com instituições de ensino, a fim de garantir que diversos grupos de estudantes tenham acesso a oportunidades de trabalho e a carreiras duradouras.
- ▶ Contribuir e apoiar a abertura de mais percursos educativos no setor, nomeadamente através de estágios, aprendizagens e outras oportunidades de formação no local de trabalho.
- ▶ Desenvolver programas de aprendizagem no local de trabalho que ofereçam uma remuneração justa e boas condições de trabalho, acessíveis a todos os candidatos, independentemente da sua origem ou situação financeira.
- ▶ Rever e ajustar as comunicações de recrutamento de modo a que se destinem – e sejam acessíveis – a um conjunto diversificado de potenciais candidatos.
- ▶ Estabelecer processos de recrutamento que sejam formais, justos e transparentes, de modo a oferecer igualdade de oportunidades a todos os candidatos, independentemente da sua origem.
- ▶ Não limitar a procura de candidatos aos círculos tradicionais. Contactar diferentes grupos e organizações com conhecimentos especializados sobre o que impede os profissionais de grupos sub-representados.
- ▶ Consultar as várias bases de dados de equipas setoriais e de talentos que dão visibilidade a profissionais com perfis, formações e experiências diversas. Apoiar programas de mentoria para profissionais com perfis diversificados.
- ▶ Abrir as portas da sua organização a novas pessoas e talentos. Organizar – em parceria com as instituições de ensino e/ou associações locais – feiras de emprego, visitas, encontros, reuniões etc., como uma oportunidade para ouvir os convidados e conhecer as suas expectativas.
- ▶ Trabalhar com profissionais experientes, com perfis, experiências e percursos diversos, para dar visibilidade às suas carreiras e sucessos e criar « modelos » para as gerações futuras.

2. Para os estabelecimentos de ensino

- ▶ Manter canais de comunicação e desenvolver parcerias com a indústria audiovisual, a fim de garantir que diversos grupos de estudantes tenham acesso a oportunidades de trabalho e a carreiras duradouras.
- ▶ Adotar estratégias internas e instrumentos de acompanhamento para avaliar e promover a diversidade dos grupos de estudantes e do pessoal docente.
- ▶ Rever a política de propinas, a seletividade e os requisitos de admissão para garantir que estes fatores não limitam a diversidade dos perfis dos candidatos. Desenvolver programas direcionados para atrair perfis específicos, se for caso disso (por exemplo, candidatos sem diploma universitário, mas com vastos conhecimentos e experiência, candidatos com interrupções de carreira, etc.).
- ▶ Estabelecer parcerias com as autoridades locais para atrair candidatos de territórios remotos e oferecer apoio financeiro e prático a esses estudantes.
- ▶ Rever e ajustar as estratégias de comunicação para incentivar todos os candidatos a candidatarem-se, independentemente da sua origem.
- ▶ Desenvolver programas específicos para apoiar a diversificação dos perfis dos candidatos, incluindo bolsas de estudo, assistência nas formalidades administrativas, alojamento, aulas de línguas, etc.
- ▶ Formar o pessoal docente e sensibilizar os estudantes para a legislação antidiscriminação e para as políticas internas de combate à discriminação, à violência e ao assédio.
- ▶ Abrir espaços específicos para discutir e gerir tensões e mal-entendidos, bem como estabelecer protocolos claros para o tratamento de queixas, eventualmente com a assistência de peritos externos e aconselhamento jurídico.



Locais de trabalho e processos de trabalho inclusivos

Locais de trabalho e processos de trabalho inclusivos

A abertura de novas e mais inclusivas oportunidades de acesso ao setor é um passo importante, mas os locais de trabalho e processos de trabalho inclusivos são também fundamentais para atrair e reter profissionais com perfis e antecedentes diversos, para os proteger de qualquer forma de discriminação e para lhes permitir contribuir de forma igual em todas as funções e posições – incluindo em cargos de alta administração, de gestão e de liderança.

Os locais de trabalho e os processos de trabalho inclusivos podem ser estabelecidos através da adaptação e aplicação de códigos de conduta e/ou outras diretrizes. Devem também ser implementados no contexto de políticas mais amplas de diversidade e inclusão que acompanhem a evolução da força de trabalho, avaliem os progressos, adotem e ajustem planos de ação, estabeleçam ações prioritárias, garantam a igualdade de tratamento e previnam a discriminação. Os exercícios de monitorização têm de ser implementados de forma consistente e regular, mesmo quando os objetivos são alcançados.

Os locais de trabalho e os processos de trabalho inclusivos serão concretizados se todos os gestores estiverem conscientes das suas responsabilidades no contexto da política de diversidade e inclusão da organização, compreenderem as razões e os objetivos subjacentes ao plano de ação e valorizarem os benefícios que uma maior diversidade e inclusão trarão à organização, às suas produções no ecrã e ao bem-estar individual do seu pessoal.

Estratégias eficazes de diversidade e inclusão podem dar início a mudanças que conduzem a uma nova cultura organizacional, a uma organização de trabalho mais inclusiva e participativa e a novas formas de entender e valorizar a liderança.

Uma organização inclusiva é aquela que cria um ambiente profissionalmente estimulante em que todos têm acesso equitativo às oportunidades. Uma organização inclusiva é também aquela em que todos os colaboradores são vistos e respeitados como pessoas completas, com identidades e vidas privadas que se estendem para além da organização. As organizações de trabalho que respeitam o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, que têm em conta as diferentes condições e locais de vida e que têm em conta a diversidade de perfis e experiências contribuirão para locais de trabalho e processos de trabalho mais inclusivos.

Podem ser promovidos locais de trabalho e processos de trabalho mais inclusivos através de várias ações e iniciativas: formação dos colaboradores e ações de sensibilização sobre a importância da diversidade e da inclusão; abertura de novos canais de recrutamento e utilização de novas ferramentas para chegar a novos talentos; parcerias com organizações que compreendam as dificuldades enfrentadas pelos grupos sub-representados e possam recomendar soluções para as eliminar;

adaptação das configurações do local de trabalho e da organização do trabalho; políticas de tolerância zero em relação à discriminação, ao racismo, ao sexismo, ao capacitismo, ao preconceito de idade e a qualquer outra forma de discriminação.

As estratégias de diversidade e inclusão serão reforçadas se se basearem em políticas e protocolos claros para prevenir e reagir a qualquer forma de discriminação, violência e assédio no trabalho. A formação de alguns empregados para agirem como delegados e a garantia de que os colaboradores estão familiarizados com os protocolos de comunicação de incidentes ajudarão na gestão de possíveis tensões e mal-entendidos resultantes de mudanças na força de trabalho, no local de trabalho ou nos processos de trabalho. Devem também existir procedimentos formais para receber e processar queixas de discriminação, assédio ou violência.

1. Estratégias de diversidade e inclusão

- ▶ Monitorizar a diversidade da força de trabalho e avaliar regularmente os progressos no que diz respeito ao RGPD da UE.
- ▶ Adotar códigos de conduta, orientações ou planos de ação sobre diversidade e inclusão. Comunicá-los a todos os colaboradores e definir claramente de quem é a responsabilidade pela implementação do plano e pela concretização dos objetivos estabelecidos.
- ▶ Assegurar a disponibilidade de recursos financeiros e humanos adequados para apoiar a implementação do plano de ação para a diversidade e a inclusão. Integrar os esforços em todos os departamentos e em diferentes fases da cadeia da produção, enquanto se conduz e coordena centralmente o plano de ação para a diversidade.
- ▶ Integrar os objetivos de diversidade e inclusão nos perfis profissionais e criar novos cargos de Diversidade e Inclusão sempre que necessário e possível.
- ▶ Ao trabalhar com parceiros externos, sensibilizá-los para os objetivos de diversidade e inclusão e para o que se espera deles a este respeito, por exemplo, através de « cartas de diversidade ». Atribuir recursos internos suficientes para monitorizar a aplicação dessas exigências aos parceiros externos.

2. Formação

- ▶ Comunicar as regras jurídicas relativas à discriminação no local de trabalho a todas as pessoas presentes no set e/ou noutras instalações utilizadas pela produção/organização. Organizar formação obrigatória sobre a ilegalidade da discriminação no local de trabalho, sobre a importância da diversidade e da inclusão no setor audiovisual, sobre o impacto positivo da diversificação dos perfis e sobre os objetivos e planos de ação adotados pelas organizações para todos os colaboradores.
- ▶ Oferecer formação específica aos quadros superiores e gestores para que compreendam as suas funções e responsabilidades na aplicação da estratégia de diversidade e inclusão.

3. Locais de trabalho acessíveis

- ▶ Colaborar com organizações especializadas para explorar a melhor forma de melhorar a acessibilidade dos processos de recrutamento, dos espaços de trabalho e dos processos de trabalho. Implementar as adaptações razoáveis necessárias no local de trabalho para garantir a acessibilidade (por exemplo, acordos de trabalho flexíveis, políticas de local de trabalho modificadas, aquisição ou modificação de equipamentos ou dispositivos, tecnologia de assistência, etc.)
- ▶ Cumprir as obrigações em termos de taxas de emprego de profissionais com deficiência, tal como estabelecido pela legislação nacional. Se possível, ir além desses requisitos pode trazer mais talentos e competências inexplorados para o setor audiovisual.

4. Locais de trabalho seguros

- ▶ Garantir locais de trabalho seguros. Estabelecer, adotar e aplicar políticas e procedimentos claros em relação à discriminação, ao assédio e à violência.
- ▶ Prestar atenção às microagressões – declarações, perguntas ou suposições insensíveis – e oferecer uma equipa com formação para as resolver. Se as discussões forem iniciadas suficientemente cedo, os indivíduos podem compreender melhor o que está em causa e aprender a mudar enquanto o diálogo ainda é possível.
- ▶ Para situações mais graves, estabeleça um procedimento formal de aviso e uma plataforma para receber e tratar queixas. Informar todos os membros da equipa sobre o procedimento e as medidas a adotar.
- ▶ Fornecer as informações de contacto dos pontos de contacto internos e externos ou das linhas diretas de forma facilmente visível para que todos possam ter acesso sem terem de pedir a informação.

5. Organização do trabalho

- ▶ Considerar a possibilidade de rever a organização do trabalho, dando ênfase à diversidade e à inclusão, apoiando o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, horários flexíveis e tendo em conta os tempos de deslocação.
- ▶ Incentivar o trabalho colaborativo e o feedback regular para permitir que todos os membros da equipa contribuam para melhorar as práticas e políticas do local de trabalho.

6. Liderança

- ▶ Verificar se as responsabilidades são partilhadas equitativamente entre as equipas. Analisar a diversidade da força de trabalho por grupos de funções e verticalmente na hierarquia. Ter consciência da distribuição do poder e certificar-se de que todos estão protegidos contra potenciais abusos de poder.
- ▶ Prestar especial atenção à diversidade de perfis na liderança. Considerar a possibilidade de alterar o estilo de liderança da sua organização para promover funções de gestão partilhadas em vez da concentração de poderes de decisão, por exemplo, através da promoção da partilha de tarefas ou de uma tomada de decisão mais horizontal.



Diversidade no ecrã

Diversidade no ecrã

O setor audiovisual, para além de ser um fornecedor de trabalho e um local de trabalho para centenas de milhares de profissionais em toda a UE, é também um recurso prático e uma fonte primária de informação, cultura e entretenimento. Produz filmes, programas de rádio e de televisão para todos os públicos. Como tal, os operadores televisivos, os produtores cinematográficos e audiovisuais, os criativos, os diretores de casting e todos os envolvidos na cadeia de produção contribuem para a forma como o mundo é visto pelo público.

Ao refletir sobre a diversidade nos ecrãs europeus, é importante considerar a variedade de conteúdos produzidos pelos intervenientes europeus no setor audiovisual, desde programas de notícias a filmes com guião. A diversidade nos ecrãs não pode ser entendida e aplicada da mesma forma a todos os tipos de produções audiovisuais e o princípio da liberdade de expressão continua a ser fundamental para os nossos valores democráticos europeus. No entanto, as visões do mundo e das sociedades apresentadas nas produções audiovisuais europeias também não podem ser negligenciadas. No setor audiovisual, muitas partes interessadas já demonstram uma forte consciência e empenho nesta responsabilidade, e as boas práticas podem servir de referência para todo o setor audiovisual europeu.

A representação no ecrã de determinados grupos que compõem as nossas sociedades – de diferentes origens étnicas, religiões e grupos sociais, pessoas doentes ou com deficiência, a comunidade LGBTQI+, etc. – têm um impacto na forma como os indivíduos são tratados na vida real. Combater os estereótipos e integrar uma grande variedade de pontos de vista e experiências do mundo nas histórias é, por conseguinte, fundamental para combater a discriminação nas nossas sociedades. Do ponto de vista jornalístico, a diversidade das redações é também essencial para garantir a cobertura de uma vasta gama de questões, bem como para contrariar os estereótipos nas representações.

Para uma representação rica, diversificada e equilibrada das nossas sociedades aparecer nos ecrãs, a diversidade tem de ser integrada desde o início nos processos editoriais e criativos. As representações enriquecedoras do mundo também requerem um contributo diversificado de talentos e competências em todas as fases da cadeia de produção. Uma representação diversificada no ecrã resultará de equipas diversificadas fora do ecrã.

A integração de perspetivas diversas em todas as fases reduzirá o risco de uma conformidade superficial, que pode perpetuar a discriminação em vez de a combater.

O desenvolvimento de conteúdos diversificados e a acessibilidade dos conteúdos têm de se tornar elementos padrão das estratégias de diversidade e inclusão.

Os comissários, financiadores, reguladores e outros organismos em muitos países da UE procuram monitorizar a diversidade no conteúdo audiovisual do seu país. Participar nos seus processos e manter-se a par das suas conclusões é um recurso importante para o desenvolvimento de uma abordagem significativa para garantir a diversidade no ecrã.

AÇÕES SUGERIDAS

- ▶ Para os noticiários e os organismos de radiodifusão, prestar especial atenção à diversidade em elementos-chave como o tema abordado pelo jornalista/pivô, o tempo de antena do programa, os índices de audiência, o orçamento, etc.
- ▶ Relativamente às produções cinematográficas e audiovisuais de ficção, estar atento à forma como os indivíduos com características específicas são retratados e evitar os estereótipos.
- ▶ Trabalhar na diversificação dos perfis da equipa de bastidores, incluindo os perfis criativos e de produção.
- ▶ Reunir uma equipa diversificada com um vasto conjunto de competências para dar resposta a um elenco diversificado: por exemplo, para fornecer apoio em termos de cabelo e maquilhagem de igual nível e qualidade a todo o elenco, independentemente do tom de pele e da textura do cabelo.
- ▶ Oferecer às equipas criativas – em cada etapa do desenvolvimento das histórias e quando trabalham com personagens – o espaço e as ferramentas para questionar estereótipos e reflexos automáticos. Estas ferramentas podem assumir a forma de questionários a utilizar no momento da redação, bem como no momento da produção e da realização: por exemplo, pôr à prova quem são as personagens principais e secundárias, as suas relações e os seus principais objetivos.
- ▶ Não limitar os atores a determinados papéis devido às suas origens, identidade ou características. Normalizar a presença de pessoas de todos os estratos sociais em diferentes tipos de papéis, bem como evitar estigmatizações e estereótipos, sem prejuízo da liberdade editorial e criativa.

CAPÍTULO 4



Interrogar os dados e acompanhar os progressos

Interrogar os dados e acompanhar os progressos

Tal como acontece com qualquer outra estratégia, as estratégias de diversidade e inclusão devem ser orientadas por objetivos que são regularmente monitorizados. No entanto, a monitorização da diversidade é uma questão complexa que não é entendida ou definida da mesma forma em toda a União Europeia. O quadro jurídico para a recolha de dados pessoais não é o mesmo nos diferentes países europeus e as sociedades não compreendem nem vivem necessariamente a diversidade da mesma forma.

É importante notar que as ações propostas relacionadas com dados e monitorização devem ser sempre realizadas dentro dos limites estabelecidos pelos requisitos legais estabelecidos pelo RGPD e pelas legislações nacionais em matéria de proteção de dados e privacidade.

Os princípios fundamentais relacionados com a diversidade e a inclusão foram acordados a nível europeu e são juridicamente vinculativos. A discriminação direta e indireta no emprego, bem como o assédio por motivos de origem racial ou étnica, religião ou crença, idade, orientação sexual e deficiência. Por conseguinte, é obrigatório garantir a proteção dos indivíduos contra a discriminação. O discurso de ódio fundado na raça, cor, descendência, nacionalidade, etnia, religião ou crença é também punível como infração penal.

Recomenda-se igualmente a monitorização da diversidade da força de trabalho, mesmo que a informação recolhida não seja a mesma de um país para outro.

A monitorização de algumas das características das pessoas que aparecem no ecrã, bem como da força de trabalho nos bastidores, permite compreender a situação, as funções, os tipos de programas e o nível de senioridade de pessoas com uma formação diversificada. A monitorização também destaca os aspetos que devem ser melhorados, os progressos realizados, os retrocessos e o impacto positivo ou negativo das ações.

O controlo da diversidade não deve limitar-se ao número de pessoas. Pelo contrário, uma análise qualitativa e diferenciada dos números é indispensável para ter em conta a intersecção das identidades. O objetivo do exercício de monitorização deve também ser sempre claro e conhecido por todos os envolvidos.

As ferramentas alimentadas por inteligência artificial para recolher dados sobre a diversidade no ecrã estão a desenvolver-se a um ritmo acelerado e permitem a monitorização de amostras muito grandes de programas. Estas ferramentas podem ser muito úteis se, mais uma vez, houver uma análise qualitativa dos resultados (quem aparece quando, fala sobre o quê, etc.). Deve também haver uma consciência – e esforços pró-ativos para corrigir – o potencial enviesamento da inteligência artificial.

A monitorização dos dados sobre a diversidade deve, em todos os casos e independentemente das ferramentas e tecnologias utilizadas, ser apoiada por recursos humanos e financeiros adequados para analisar os dados e implementar as ações de acompanhamento necessárias.

AÇÕES SUGERIDAS

As ações sugeridas a seguir devem ser executadas em total conformidade com o RGPD da UE e as legislações nacionais.

- ▶ Recolher dados sobre a diversidade e adotar objetivos orientadores da diversidade que façam sentido e sejam úteis para cada organização (tendo em conta a sua localização, o seu ambiente nacional e local, os seus públicos, etc.).
- ▶ Quando existem, os dados sobre diversidade dos censos nacionais podem ser utilizados como ponto de referência e orientação útil. Os dados sobre a diversidade relativos a uma cidade ou região específica também podem ser tidos em consideração, especialmente no setor audiovisual, que tende a estar sediado em zonas urbanas.
- ▶ Para além da contagem de pessoas (quantas pessoas de diferentes grupos estão representadas numa força de trabalho ou aparecem no ecrã), a recolha de dados adicionais ajudará a compreender melhor a situação e as ações a tomar (posições das pessoas na organização, níveis de senioridade, níveis salariais, tipos de programas, orçamentos, temas abordados, faixas horárias, etc.).
- ▶ As ferramentas de recolha de dados da IA devem ser combinadas com a análise e o controlo humanos (ex ante e ex post) para avaliar os dados, monitorizar os progressos e implementar os planos de ação mais relevantes.



COMITÉ DO DIÁLOGO SOCIAL EUROPEU DO SECTOR AUDIOVISUAL

**Enquadramento de Acções
para a Diversidade e a Inclusão
no sector audiovisual**