

An artistic illustration featuring a collage of human faces in various shades of pink, purple, and magenta. The faces are layered and overlapping, creating a sense of depth and diversity. The background is a light, textured teal color. The overall style is modern and graphic.

DEN EUROPEISKA BRANSCHVISA
KOMMITTÉN FÖR SOCIAL DIALOG
INOM DEN AUDIOVISUELLA SEKTORN

**Åtgärdsramverk
för mångfald och integration
i den audiovisuella sektorn**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INTRODUKTION	3
KAPITEL 1	8
Vägar in i sektorn: främja mångfald och inkludering i utbildning och rekryteringsprocesser	
KAPITEL 2	12
Inkluderande arbetsplatser och arbetsprocesser	
KAPITEL 3	18
Mångfald på skärmen	
KAPITEL 4	21
Granskning av data och övervakning av framsteg	

DEN EUROPEISKA BRANSCHVISA KOMMITTÉN FÖR SOCIAL DIALOG INOM DEN AUDIOVISUELLA SEKTORN



media,
entertainment
& arts



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Denna publikation har möjliggjorts tack vare stöd från Europeiska unionen. De åsikter och synpunkter som framförs är dock endast författarnas egna och återspeglar inte nödvändigtvis Europeiska unionens åsikter. EU kan inte hållas ansvarigt för dem.

Datum för publicering: **Februari 2025**

KREDITERIER

Illustrationer **Yasmine Gateau**

Layout **Amélie Clément**

Introduktion

Åtgärdsramverket för mångfald (FoA) och integration togs fram under hösten 2024 av arbetsgrupper bestående av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som är medlemmar i europeiska kommittén för social dialog inom den audiovisuella sektorn. Det godkändes i december 2024 av Association of Commercial Television and Video on Demand Services in Europe ([ACT](#)), Association of European Radios ([AER](#)), European Audiovisual Production Association ([CEPI](#)), European Broadcasting Union ([EBU](#)), European Federation of Journalists ([EFJ](#)), International Federation of Actors ([FIA](#)), International Federation of Film Producers Association ([FIAPF](#)), International Federation of Musicians ([FIM](#)) och mediabranschen, Entertainment & Arts inom UNI Europa ([EURO-MEI](#)).

Under 2011 antog arbetsmarknadens parter i Kommittén för social dialog inom EU:s audiovisuella sektor ett **Ramverk för åtgärder för jämställdhet mellan kvinnor och män**, i syfte att stödja organisationer inom branschen att utveckla sina metoder för att öka jämställdheten mellan könen. Åtgärdsramverket för jämställdhet mellan könen lade fram gemensamma överväganden och rekommendationer om åtgärder inom fem nyckelområden: könsrollsbilder, jämställda löner, jämställdhet i beslutsfattandet, könsroller på arbetsplatsen och möjligheten att förena arbete och privatliv.

Under 2018 inledde arbetsmarknadens parter en kartläggning för att samla in information om nuläget och identifiera de åtgärder som fortfarande behövs för att fortsätta driva på jämställdheten i den europeiska audiovisuella sektorn. Forskningen fokuserade på kvinnors representation i branschen och på att korrigera ojämlikheter mellan könen, samt tittade också på de bredare utmaningarna med att främja mångfald, bekämpa diskriminering och förbättra integration. Resultaten av denna kartläggning publicerades i maj 2020 i form av en **handbok om god praxis**¹.

När kartläggningen avslutades enades arbetsmarknadens parter i EU om att åtgärdsramverket för jämställdhet fortfarande var ett relevant instrument som, tillsammans med handboken, var *“levande arbetsverktyg som arbetsmarknadens parter i Europa kommer att fortsätta att använda för att ta itu med fler frågor, vidareutveckla gemensamma policyer och anpassa sina åtgärder”*². Som ett första steg för att stärka åtgärdsramverkets inverkan på jämställdheten mellan könen beslutade arbetsmarknadens parter att lägga till ett nytt kapitel som handlar om att eliminera mobbning, trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Den **uppdaterade versionen av åtgärdsramverket om jämställdhet**³ antogs av EU:s arbetsmarknadsparter i april 2023.

1. [Uppnå jämställdhet och främja mångfald inom den europeiska audiovisuella sektorn: Handbok om god praxis](#), Kommittén för social dialog inom EU:s audiovisuella sektor, 2020.

2. *Ibid.*, s.70

3. [Åtgärdsramverk för mångfald och integration](#), Kommittén för social dialog inom EU:s audiovisuella sektor, 2023 uppdaterad version.

Som ett andra steg, för att fortsätta främja mångfald, jämlikhet och inkludering, lanserade arbetsmarknadens parter – med finansiellt stöd från EU – en ny gemensam åtgärd under 2022. Detta initiativ syftade till att underlätta praktiska utbyten mellan yrkesverksamma inom den europeiska audiovisuella industrin på temat mångfald och inkludering, för att fördjupa förståelsen för de aktuella utmaningarna och identifiera beprövade lösningar som redan implementerats i hela Europa av branschens intressenter. Dessa utbyten skedde i form av rundabordssamtal online och på plats⁴. Med hjälp av den information och de resurser som delades under dessa evenemang utvecklade och antog arbetsmarknadens parter sedan det nuvarande åtgärdsramverk om mångfald och inkludering.

Åtgärdsramverket om mångfald och inkludering kompletterar åtgärdsramverket om jämställdhet mellan könen. Båda instrumenten måste marknadsföras samtidigt, och det är viktigt att dra nytta av och bygga vidare på synergier mellan de två parallella inriktningarna.

Båda åtgärdsramverken är förankrade i **jämlikhet och icke-diskriminering, EU:s grundläggande värderingar**, i enlighet med artikel 2 i EU-fördraget⁵. Jämställdhetslagstiftningen inom EU är juridiskt bindande i alla EU:s medlemsstater. Länderna har en skyldighet att inte bara respektera och tillämpa EU-lagarna själva, utan också att införliva dem i sin nationella lagstiftning för att säkerställa att alla individer och organisationer också respekterar och tillämpar dem. Avdelning III om jämställdhet i EU:s stadga om grundläggande rättigheter⁶ innehåller allmänna bestämmelser om likhet inför lagen och förbud mot alla former av diskriminering samt mer specifika bestämmelser om barns och äldres rättigheter, integrering av personer med funktionsnedsättning, jämställdhet mellan kvinnor och män samt språklig mångfald.

Under 2000 utvecklades dessa principer om jämställdhet och icke-diskriminering i två direktiv från EU-rådet.

Direktivet om likabehandling⁷ oavsett ras ger skydd mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung i fråga om anställning och yrkesutbildning, arbetsvillkor, utbildning, socialt skydd, sociala förmåner, medlemskap i organisationer samt tillgång till varor och tjänster. Den definierar direkt och indirekt diskriminering samt trakasserier och positiv särbehandling.

-
4. [Rapporter](#) från europeiska rundabordssamtal om mångfald och inkludering i den europeiska audiovisuella branschen som anordnades online och på plats 2023 och 2024.
 5. [Konsoliderade versioner av fördraget om Europeiska unionen och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt](#), Europeiska unionens officiella tidning C 326, 2012-10-26.
 6. [Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna](#) antogs 2000 och är rättsligt bindande sedan Lissabonfördraget trädde i kraft 2009.
 7. [Rådets Direktiv 2000/43/EG](#) från 29 juni 2000 implementerar principen om likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung.

Direktivet om likabehandling i arbetslivet⁸ föreskriver principen om likabehandling i arbetslivet och i utbildningssystemet oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Direktivet kräver också att arbetsgivare vid behov vidtar lämpliga åtgärder för att anpassa och göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att få tillgång till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller genomgå utbildning.

Åtgärdsramverket om mångfald och integration, som kompletterar åtgärdsramverket om jämställdhet, syftar till att bekämpa diskriminering i den europeiska audiovisuella industrin på alla grunder såsom ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, könsidentitet, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Åtgärdsramverket har också som mål att främja en arbetsmiljö som präglas av mångfald och inkludering, fri från diskriminering, där såväl personalstyrkan som de program och produktioner som visas på skärmen är representativa för våra europeiska samhällen.

Åtgärdsramverket om mångfald och inkludering lägger fram rekommendationer för åtgärder som ska vidtas av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt alla andra relevanta intressenter inom den europeiska audiovisuella sektorn. Rekommendationer för åtgärder är grupperade i fyra tematiska kapitel som behandlar:

Kapitel 1 – Vägar in i sektorn: främja mångfald och inkludering inom utbildning och i rekryteringsprocesser

Kapitel 2 – Arbetsplatser och arbetsprocesser inkluderade

Kapitel 3 – Mångfald på skärmen och

Kapitel 4 – Granskning av data och övervakning av framsteg

Det är underförstått att den lista över föreslagna åtgärder som åtgärdsramverket om mångfald och inkludering lägger fram inte ska betraktas som uttömmande utan snarare som ett vägledande ramverk som ska anpassas och justeras beroende på organisationen, dess uppdrag och de territorier där det är verksamt. Inte alla organisationer har samma resurser. Inte alla länder och regioner möter samma demografiska verklighet.

Lika möjligheter, skydd mot diskriminering samt inkluderande och säkra arbetsplatser är dock mål som bör eftersträvas av alla organisationer oavsett storlek och område. Varje organisation uppmanas därför att vidta vissa åtgärder och att på sin nivå bidra till en mer mångfaldig och inkluderande arbetsstyrka och till en mer mångfaldig representation av våra samhällen på skärmen.

8. [Rådets Direktiv 2000/78/EC](#) från 27 november 2000 inrättar ett allmänt ramverk för likabehandling i arbetslivet.

När mångfald främjas för en arbetsstyrka eller på en skärm, och särskilt när framsteg följs upp och utvärderas, är det viktigt att noga överväga och respektera dataskyddsbestämmelser samt principen om yttrandefrihet. Långfilmer, nyhetsmedier eller program utan manus, för att bara nämna några, kommer inte nödvändigtvis att sträva efter samma mångfaldsmål. Mångfaldsbevakning håller dock på att utvecklas i många EU-länder och utanför, som ett verktyg för att synliggöra förekomsten eller frånvaron av mångfald på och utanför skärmen och för att bedöma potentiella framsteg. Audiovisuella intressenter uppmanas därför att engagera sig i dessa övervakningsprocesser på den nivå som är meningsfull för deras egna aktiviteter och mål.

Ett inkluderande språk är ett annat verktyg som kan användas för att främja mångfald och inkludering. Ett inkluderande språk främjar mångfald, förmedlar respekt för alla människor, är lyhört för olikheter och främjar lika möjligheter. Det minskar också diskriminering och fördomar genom att aktivt motverka exkluderande språk och beteende. Det finns många sätt att anta ett mer inkluderande språk, samtidigt som man tar hänsyn till mångfalden av europeiska språk. Organisationer inom den europeiska audiovisuella branschen uppmanas att utforska och successivt införa ett mer inkluderande språk i sin interna och externa kommunikation.

Ett "åtgärdsramverk" är ett av de formella resultaten av arbetet i de europeiska kommittéerna för social dialog. Den klassificeras som en "processororienterad text", vilket innebär att den måste följas upp och att framstegen med att genomföra den regelbundet måste utvärderas av de undertecknande europeiska arbetsmarknadsparterna. Följaktligen kommer de europeiska arbetsmarknadsparterna att främja åtgärdsramverket om mångfald och inkludering bland sina medlemsorganisationer och den europeiska audiovisuella branschen i stort. Efter en period på två år från antagandet av åtgärdsramverket kommer de europeiska arbetsmarknadsparterna att återsamlas för att överväga att beställa en utvärderingsrapport om genomförandet av åtgärdsramverk i utvalda länder. Framstegen kommer därefter att fortsätta att följas upp på regelbunden basis.



Vägar in i sektorn

Vägar in i sektorn

Främja mångfald och inkludering i utbildning och rekryteringsprocesser

Den audiovisuella branschen berikas av den mångfald av profiler, erfarenheter och bakgrunder som utgör våra samhällen. En färdplan för mångfald och inkludering kräver kontinuerliga insatser och uppmärksamhet för att alltid förbättra närvaron och deltagandet av yrkesverksamma från underrepresenterade grupper på branschens arbetsplatser och på skärmen.

Utbildningsvägar och rekryteringsprocesser är avgörande för att denna färdplan ska bli framgångsrik. Arbetet omfattar en stor mängd olika intressenter, med början i skolor och utbildningsinstitutioner. Branschorganisationerna har också en roll att spela för att se till att fler olika studentkullar hittar sin väg in i branschen.

Mångfalden av rekryteringskanaler som används av audiovisuella arbetsgivare bör ses över regelbundet för att nå ut till en bredare pool av talanger och färdigheter. Kommunikationsstrategier vinner på att alltid omprövas och utvidgas till att omfatta fler än de traditionella målgrupperna. Partnerskap med organisationer som representerar – eller arbetar med – underrepresenterade grupper kan bidra till att nå fler kandidater med olika profiler och bakgrunder, samt hjälpa till att identifiera de utmaningar och hinder som försvårar deras inträde i den audiovisuella sektorn.

För att öka mångfalden har utbildningsinstitutionerna en nyckelroll att spela. Ett viktigt första steg är att regelbundet följa upp sammansättningen av studentkullar och lärarpersonal. Utifrån denna kunskap kan initiativ tas för att öka mångfalden av profiler och bakgrunder när så behövs. Dessa initiativ kommer att dra nytta av att övervakas noga för att säkerställa positiva effekter och undvika tillbakagång.

För att främja mångfald och inkludering krävs att utbildningsorgan och audiovisuella företag bekämpar diskriminering och främjar lika möjligheter för alla studenter och all personal. Lika tillgång för alla kandidater är avgörande, liksom utrymmen fria från diskriminering, trakasserier och våld både i utbildningsinstitutioner och på arbetsplatser.

Riktade åtgärder kommer att hjälpa utbildningsorganen att säkerställa lika möjligheter i sina urvalsprocesser och i sina undervisningsprogram. Icke-diskrimineringspolicier inom alla verksamheter (både på administrativ nivå och på undervisningsnivå) kommer också att bidra till ökad mångfald och inkludering. Utbildning i icke-diskriminering för både personal och studenter samt expertrådgivning kommer att hjälpa organisationer att ta fram riktlinjer och upprätta protokoll för att erbjuda utrymmen fria från diskriminering, trakasserier och våld.

Slutligen kan nya utbildningsvägar också bidra till att diversifiera inträdeskanalerna och de typer av profiler som värdesätts av branschen. Ansträngningarna bör fortsätta för att utveckla och formalisera lärlingsutbildningar, praktikplatser och andra former av utbildning på arbetsplatsen i syfte att erbjuda mer transparenta och tillgängliga utbildnings- och arbetsmöjligheter inom den audiovisuella sektorn.

FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

1. För audiovisuella organisationer och företag

- ▶ Upprätthålla kommunikationskanaler och utveckla partnerskap med utbildningsinstitutioner för att säkerställa att olika grupper av studenter har tillgång till arbetsmöjligheter och hållbara karriärer.
- ▶ Bidra till och stödja öppning av fler utbildningsvägar in i branschen, till exempel genom praktikplatser, lärlingsutbildningar och andra möjligheter till inläring på arbetsplatsen.
- ▶ Utveckla program för inläring på arbetsplatsen som erbjuder rättvis ersättning och goda arbetsvillkor så att det är tillgängligt för alla kandidater, oavsett bakgrund eller ekonomiska förutsättningar.
- ▶ Granska och anpassa rekryteringskommunikationen så att den riktar sig till – och känns tillgänglig för – en mångfald av potentiella kandidater.
- ▶ Upprätta rekryteringsprocesser som är formella, rättvisa och transparenta så att de ger lika möjligheter för alla kandidater oavsett bakgrund.
- ▶ Begränsa inte sökandet efter kandidater till traditionella kretsar. Ta kontakt med olika grupper och organisationer som har kunskap om vad som hindrar yrkesverksamma från underrepresenterade grupper.
- ▶ Titta på de många databaser för branschpersonal och talanger som ger synlighet åt yrkesverksamma med olika profiler, bakgrunder och erfarenheter. Stödja mentorskapsprogram för yrkesverksamma med olika profiler.
- ▶ Öppna dörrarna till din organisation för nya människor och talanger. Anordna – i samarbete med utbildningsorgan och/eller lokala föreningar – jobbmässor, besök, möten, filmvisningar osv. som ett tillfälle att lyssna på gästerna och lära sig mer om deras förväntningar.
- ▶ Arbeta med erfarna yrkesverksamma med olika profiler, erfarenheter och bakgrunder för att göra deras karriärer och framgångar mer synliga och skapa "förebilder" för kommande generationer.

2. För utbildningsinstitutioner

- ▶ Upprätthålla kommunikationskanaler och utveckla partnerskap med den audiovisuella branschen för att säkerställa att olika grupper av studenter har tillgång till arbetsmöjligheter och hållbara karriärer.
- ▶ Anta interna strategier och övervakningsverktyg för att bedöma och främja mångfalden i studentkohorterna och i lärarpersonalen.
- ▶ Se över avgiftspolicy, selektivitet och antagningskrav för att säkerställa att dessa faktorer inte begränsar mångfalden i kandidaternas profiler. Utveckla riktade program för att attrahera specifika profiler om det är lämpligt (till exempel kandidater utan universitetsexamen men med omfattande kunskap och erfarenhet, kandidater med avbruten karriär osv.).
- ▶ Inrätta partnerskap med lokala myndigheter för att locka kandidater från avlägsna områden och erbjuda ekonomiskt och praktiskt stöd till dessa studenter.
- ▶ Se över och anpassa kommunikationsstrategierna för att uppmuntra alla kandidater att söka, oavsett bakgrund.
- ▶ Utveckla särskilda program för att stödja en diversifiering av kandidatprofilerna, inklusive studiebidrag, hjälp med administrativa formaliteter, med bostäder, språkundervisning osv.
- ▶ Utbilda personalen och öka medvetenheten bland studenterna om anti-diskrimineringslagstiftningen och om interna policyer för att bekämpa diskriminering, våld och trakasserier.
- ▶ Öppna särskilda utrymmen för att diskutera och hantera spänningar och missförstånd, samt upprätta tydliga protokoll för att behandla klagomål, eventuellt med hjälp av externa experter och juridisk rådgivning.



Inkluderande arbetsplatser och arbetsprocesser

Inkluderande arbetsplatser och arbetsprocesser

Att öppna upp nya och mer inkluderande vägar till branschen är ett viktigt steg, men inkluderande arbetsplatser och arbetsprocesser är också avgörande för att attrahera och behålla yrkesverksamma med olika profiler och bakgrunder, skydda dem från alla former av diskriminering och göra det möjligt för dem att bidra på lika villkor i alla roller och befattningar – även i ledande befattningar och chefs- och ledarskapsroller.

Inkluderande arbetsplatser och arbetsprocesser kan etableras genom anpassning och implementering av uppförandekoder och/eller andra riktlinjer. De bör också genomföras inom ramen för en bredare politik för mångfald och inkludering som övervakar utvecklingen av arbetskraften, utvärderar framsteg, antar och justerar handlingsplaner, fastställer prioriterade åtgärder, säkerställer likabehandling och förhindrar diskriminering. Uppföljningen måste genomföras konsekvent och regelbundet, även när målen har uppnåtts.

Inkluderande arbetsplatser och arbetsprocesser kommer att ta form om all ledningspersonal är medveten om sitt ansvar i samband med organisationens policy för mångfald och inkludering, förstår skälen och målen bakom handlingsplanen och värdesätter fördelarna med ökad mångfald och inkludering för organisationen, dess produktioner på film och personalens individuella välbefinnande.

Effektiva strategier för mångfald och inkludering kan initiera förändringar som leder till en ny organisationskultur, en mer inkluderande och delaktig arbetsorganisation och nya sätt att förstå och värdera ledarskap.

En inkluderande organisation är en organisation som skapar en professionellt utvecklande miljö där alla har lika tillgång till möjligheter. En inkluderande organisation är också en organisation där alla medarbetare betraktas och respekteras som hela personer med identiteter och privatliv som sträcker sig utanför organisationen. Arbetsorganisationer som respekterar balansen mellan arbete och privatliv, tar hänsyn till olika levnadsförhållanden och platser och som tar hänsyn till olika profiler och erfarenheter kommer att bidra till mer inkluderande arbetsplatser och arbetsprocesser.

Mer inkluderande arbetsplatser och arbetsprocesser kan främjas genom en rad olika åtgärder och initiativ: utbildning av personal och åtgärder för att öka medvetenheten om vikten av mångfald och inkludering. Öppnande av nya rekryteringskanaler och användning av nya verktyg för att nå ut till nya talanger. Partnerskap med organisationer som förstår de hinder som underrepresenterade grupper möter och kan rekommendera lösningar för att undanröja dem. Anpassning av arbetsplatsens utformning och arbetsorganisation. Nolltoleranspolicyer för diskriminering, rasism, sexism, ableism, ålderism och alla andra former av diskriminering

Strategier för mångfald och inkludering stärks genom att de är förankrade i tydliga policyer och protokoll för att förebygga och reagera på alla former av diskriminering, våld och trakasserier på arbetsplatsen. Genom att utbilda vissa medarbetare i att agera som delegater och se till att medarbetarna känner till rutinerna för att rapportera incidenter kan man hantera eventuella spänningar och missförstånd som uppstår till följd av förändringar i personalstyrkan, på arbetsplatsen eller i arbetsprocesserna. Det bör också finnas formella rutiner för att ta emot och behandla klagomål om diskriminering, trakasserier eller våld.

FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

1. Strategier för mångfald och inkludering

- ▶ Övervaka mångfalden i personalstyrkan och regelbundet utvärdera framstegen med att fullt ut respektera EU GDPR.
- ▶ Anta uppförandekoder, riktlinjer eller handlingsplaner för mångfald och inkludering. Gör dem kända för hela personalen och fastställ tydligt vems ansvar det är att genomföra planen och nå de uppsatta målen.
- ▶ Säkerställa att lämpliga ekonomiska och mänskliga resurser finns tillgängliga för att stödja genomförandet av handlingsplanen för mångfald och inkludering. Integrera insatser på olika avdelningar och i olika faser av produktionsvärdekedjan, samtidigt som handlingsplanen för mångfald testas i försök och samordnas centralt.
- ▶ Integrera mål för mångfald och inkludering i jobbprofiler och skapa nya befattningar inom mångfald och inkludering när det är nödvändigt och möjligt.
- ▶ När du arbetar med externa partners ska du göra dem medvetna om målen för mångfald och inkludering och om vad som förväntas av dem i detta avseende, till exempel genom "mångfaldscharter". Tilldela tillräckligt med resurser internt för att övervaka implementeringen av dessa krav gentemot externa partners.

2. Utbildning

- ▶ Kommunicera lagregler som rör diskriminering på arbetsplatsen till alla personer på inspelningsplatsen och/eller i andra lokaler som används av produktionen/organisationen. Organisera obligatorisk utbildning för all personal om olagligheten i diskriminering på arbetsplatsen, om vikten av mångfald och integration i den audiovisuella sektorn, om de positiva effekterna av att diversifiera profiler och om de mål och handlingsplaner som organisationerna har antagit.
- ▶ Erbjudna särskild utbildning till högre tjänstemän och chefer för att de ska förstå sina roller och ansvarsområden när det gäller att genomföra strategin för mångfald och inkludering.

3. Tillgängliga arbetsplatser

- ▶ Samarbeta med expertorganisationer för att undersöka hur man bäst kan förbättra tillgängligheten i rekryteringsprocesser, arbetsutrymmen och arbetsprocesser. Genomföra nödvändiga rimliga anpassningar på arbetsplatsen för att säkerställa tillgänglighet (till exempel flexibla arbetsarrangemang, ändrade arbetsplatspolicyer, anskaffning eller modifiering av utrustning eller anordningar, hjälpmedelsteknik osv.).
- ▶ Uppfylla skyldigheter när det gäller sysselsättningsgraden för yrkesverksamma med funktionsnedsättning, i enlighet med nationell lagstiftning. Om det är möjligt kan man genom att gå utöver dessa krav få in fler och outnyttjade talanger och färdigheter i den audiovisuella sektorn.

4. Säkra arbetsplatser

- ▶ Säkerställa säkra arbetsplatser. Upprätta, anta och genomföra tydliga policyer och rutiner avseende diskriminering, trakasserier och våld.
- ▶ Var uppmärksam på mikroaggressioner – okänsliga uttalanden, frågor eller antaganden – och erbjud utrymme och utbildad personal för att ta itu med dem. Om diskussionerna inleds tillräckligt tidigt kan individerna bättre förstå vad som står på spel och lära sig att förändra sig medan dialogen fortfarande är möjlig.
- ▶ För allvarigare situationer bör du införa ett formellt varningsförfarande och en plattform för att ta emot och behandla klagomål. Informera alla medarbetare om förfarandet och om de åtgärder som ska vidtas.
- ▶ lämna kontaktuppgifter till interna och externa kontaktpunkter eller jourlinjer på ett lättillgängligt sätt så att alla kan få tillgång till dem utan att behöva be om dem.

5. Arbetsorganisation

- ▶ Överväg att se över arbetsorganisationen med fokus på mångfald och inkludering, stöd för balans mellan arbete och fritid, flexibla arbetstider och hänsyn till pendlingstider.
- ▶ Uppmuntra samarbete och regelbunden återkoppling så att alla medarbetare kan bidra till att förbättra arbetsplatsens rutiner och policyer.

6. Ledarskap

- ▶ Kontrollera att ansvarsområdena fördelas lika mellan teamen. Titta på mångfalden i personalstyrkan per yrkesgrupp och vertikalt i hierarkin. Var medveten om maktfördelningen och se till att alla är skyddade mot potentiellt maktmissbruk.
- ▶ Var särskilt uppmärksam på mångfalden av profiler inom ledarskap. Överväg att ändra ledarstilen i din organisation för att främja delade chefsroller snarare än koncentration av beslutsbefogenheter, till exempel genom att främja arbetsdelning eller mer horisontellt beslutsfattande.



Mångfald på skärmen

Mångfald på skärmen

Den audiovisuella branschen är inte bara en arbetsplats för hundratusentals yrkesverksamma i hela EU, utan också en praktisk resurs och en viktig källa till information, kultur och underhållning. Det producerar film, radio och TV-program som levereras över hela spektrumet. TV-bolag, producenter av film och audiovisuella medier, kreatörer, filmdirektörer och alla som är involverade i produktionskedjan bidrar till hur världen uppfattas av publiken.

När man reflekterar över mångfalden på europeiska skärmar är det viktigt att ta hänsyn till den mångfald av innehåll som produceras av europeiska audiovisuella intressenter. Allt från nyhetsprogram till långfilmer med manus. Mångfald på filmduken kan inte förstås och tillämpas på samma sätt på alla typer av audiovisuella produktioner och principen om yttrandefrihet är fortfarande central för våra europeiska demokratiska värderingar. De visioner av världen och samhällen som presenteras i europeiska audiovisuella produktioner kan dock inte heller försummas. Inom den audiovisuella branschen visar många intressenter redan en stark medvetenhet och ett starkt engagemang för detta ansvar, och god praxis kan tjäna som referens för hela den europeiska audiovisuella branschen.

Hur vissa grupper som ingår i våra samhällen skildras i bildskärmen – personer med olika etnisk bakgrund, religioner och sociala grupper, sjuka eller funktionshindrade, HBTQI+-gruppen osv. – har en inverkan på hur individer behandlas i det verkliga livet. Att bekämpa stereotyper och integrera ett brett spektrum av åsikter och erfarenheter av världen i berättandet är därför nyckeln till att bekämpa diskriminering i våra samhällen. Ur ett journalistiskt perspektiv är det också viktigt att nyhetsredaktionerna präglas av mångfald för att säkerställa att ett brett spektrum av ämnen behandlas och för att motverka stereotyper i framställningen.

För att en rik, mångsidig och nyanserad representation av våra samhällen ska kunna visas på skärmarna måste mångfald integreras tidigt i de redaktionella och kreativa processerna. Rika representationer av världen kräver också en mångfald av talanger och färdigheter i varje steg av produktionskedjan. Mångfaldig representation på filmduken kommer att gynnas av mångfaldiga team utanför filmduken.

Genom att integrera olika perspektiv i varje steg minskar risken för ytlig efterlevnad, vilket kan leda till att diskriminering vidmakthålls snarare än motverkas.

Utveckling av mångsidigt innehåll och tillgänglighet till innehåll måste bli standardelement i strategier för mångfald och inkludering.

Kommissionärer, finansiärer, tillsynsmyndigheter och andra organ i många EU-länder försöker övervaka mångfalden i det audiovisuella innehållet i sina länder. Att engagera sig i deras processer och hålla sig uppdaterad om deras resultat är en viktig resurs för att utveckla en strategi för att säkerställa mångfald på skärmen som är meningsfull.

FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

- ▶ För nyhetsmedier och broadcast-produktioner, ägna särskild uppmärksamhet åt mångfald i viktiga delar som ämne som behandlas av journalisten/programledaren, sändningstid för programmet, tittarsiffror, budget osv.
- ▶ För film och audiovisuella fiktionsproduktioner, var medveten om hur individer med specifika egenskaper porträtteras och undvik stereotyper.
- ▶ Arbeta med att diversifiera profilerna för de som arbetar bakom kulisserna, inklusive kreativa profiler och produktionsprofiler.
- ▶ Samla ihop ett team med olika kompetenser för att tillgodose en mångfald av medverkande: till exempel för att tillhandahålla hår- och sminksupport av samma standard och kvalitet till alla medverkande, oavsett hudton och hårstruktur.
- ▶ Erbjud kreativa team – i varje steg i utvecklingen av berättelser och i arbetet med karaktärer – utrymme och verktyg för att ifrågasätta stereotyper och automatiska reflexer. Dessa verktyg kan vara i form av frågeformulär som används vid skrivandet, men även vid produktion och regi: till exempel för att testa vilka huvud- och birollsinnhavarna är, deras relationer och deras huvudsakliga mål.
- ▶ Inte begränsa utövande konstnärer till vissa roller på grund av deras ursprung, identitet eller egenskaper. Normalisera förekomsten av människor från alla samhällsskikt i olika typer av roller, samt undvika stigmatisering och stereotyper, utan att det påverkar den redaktionella och kreativa friheten.

KAPITEL 4

Granskning av data och övervakning av framsteg



Granskning av data och övervakning av framsteg

Som med alla andra strategier bör strategier för mångfald och inkludering vägledas av mål som regelbundet följs upp. Att övervaka mångfald är dock en komplex fråga som inte förstås eller definieras på samma sätt i hela EU. Den rättsliga ramen för insamling av personuppgifter ser inte likadan ut i olika europeiska länder och samhällen förstår och upplever inte nödvändigtvis mångfald på samma sätt.

Det är viktigt att notera att föreslagna åtgärder som rör data och övervakning alltid ska utföras inom de gränser som fastställs av de rättsliga kraven i GDPR och nationell lagstiftning om dataskydd och integritet.

Viktiga principer för mångfald och inkludering har överenskommit på europeisk nivå och är rättsligt bindande. Direkt och indirekt diskriminering i arbetslivet samt trakasserier på grund av ras eller etnisk ursprung, religion eller övertygelse, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder är förbjudet. Det är därför obligatoriskt att se till att individer skyddas mot diskriminering. Hatpropaganda på grund av ras, hudfärg, härkomst, nationalitet, etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse är också straffbart.

Det rekommenderas också att man följer upp mångfalden bland de anställda, även om den information som samlas in inte är densamma i alla länder.

Genom att följa upp några av egenskaperna hos de personer som syns på skärmen och hos personalen bakom kulisserna kan man få en bild av läget, rollerna, programtyperna och befattningsnivån hos personer med olika bakgrund. Övervakningen visar också var förbättringar behövs, var framsteg görs, var bakslag inträffar och var åtgärder har en positiv inverkan eller inte.

Uppföljningen av mångfalden bör inte begränsas till antalet anställda. Tvärtom är det nödvändigt med en kvalitativ och nyanserad analys av siffrorna för att ta hänsyn till att identiteterna är branschövergripande. Syftet med övervakningen ska också alltid vara tydligt och känt av alla inblandade.

Verktyg som drivs av artificiell intelligens för att samla in mångfaldsdata på skärmen utvecklas i snabb takt och gör det möjligt att övervaka mycket stora urval av program. Dessa verktyg kan vara mycket användbara om det görs en kvalitativ analys av resultaten (vem som dyker upp när, talar om vad osv.). Det bör också finnas en medvetenhet om – och proaktiva insatser för att korrigera – den artificiella intelligensens potentiella partiskhet.

Övervakning av mångfaldsdata bör i samtliga fall och oavsett vilka verktyg och tekniker som används, stödjas av tillräckliga mänskliga och ekonomiska resurser för att analysera data och genomföra nödvändiga uppföljningsåtgärder.

FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

Följande föreslagna åtgärder bör genomföras med full respekt för EU GDPR och nationell lagstiftning.

- ▶ Samla in mångfaldsdata och anta vägledande mål för mångfald som är meningsfulla och användbara för varje organisation (med tanke på dess läge, dess nationella och lokala miljö, dess målgrupper osv.).
- ▶ När sådana finns kan mångfaldsdata från nationella folkräkningar användas som referenspunkt och vägledning. Mångfaldsdata för en specifik stad eller region kan också beaktas, särskilt inom den audiovisuella industrin som tenderar att vara baserad i stadsområden.
- ▶ Förutom att räkna antalet personer (hur många personer från olika grupper som finns representerade i en arbetsstyrka eller visas på skärmen) kan insamlingen av ytterligare uppgifter bidra till en bättre förståelse av situationen och de åtgärder som ska vidtas (personernas positioner i organisationen, befattningsnivåer, lönenivåer, typer av program, budgetar, ämnen som behandlas, tidsluckor osv.).
- ▶ AI-verktyg för datainsamling bör kombineras med mänsklig analys och kontroll (ex ante och ex post) för att bedöma data, övervaka framsteg och genomföra de mest relevanta handlingsplanerna.



DEN EUROPEISKA BRANSCHVISA KOMMITTÉN FÖR SOCIAL DIALOG
INOM DEN AUDIOVISUELLA SEKTORN

Åtgärdsramverk för mångfald och integration i den audiovisuella sektorn