Gleichstellung der Geschlechter und Förderung der Vielfalt
im europäischen audiovisuellen Sektor

HANDBUCH BEWÄHRTER PRAKTIKEN

Autorin: Daphne Tepper, Projektleiterin, UNI Europa - Medien, Unterhaltung & Kunst

Mitwirkende: die Projektpartner - Verband der kommerziellen Fernsehsender in Europa (ACT), Verband der europäischen Radios (AER), Europäische Rundfunkunion (EBU), Europäischer Verband für audiovisuelle Produktion (CEPI), Europäischer Journalistenverband (EFJ), Internationaler Verband der Schauspieler (FIA), Internationaler Verband der Filmproduzentenverbände (FIAPF), Internationaler Verband der Musiker (FIM), UNI Europa - Medien, Unterhaltung & Kunst (EURO-MEI)

Abbildungen: Yasmine Gateau

Grafikdesign: Laurence Dierickx

Veröffentlicht im März 2020 (alle Links, auf die zugegriffen wurde datieren vom 12. März 2020)

Haftungsausschluss: Diese Veröffentlichung spiegelt nur die Ansichten der Autorin wider und die Europäische Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Dieses Projekt wurde von der Europäischen Union unterstützt.

Gleichstellung der Geschlechter und Förderung der Vielfalt
im europäischen audiovisuellen Sektor

HANDBUCH
BEWÄHRTER PRAKTIKEN

1. Einleitung 7

2. Der allgemeine Kontext 11

2.1. Globale und europäische Statistiken 11

2.2. EU-Rechtsrahmen und andere internationale Instrumente 14

2.3. Förderung der Vielfalt 19

3. Gleichstellung der Geschlechter im europäischen audiovisuellen Sektor: Was wir wissen 22

3.1. Sektorale Initiativen 22

3.2. Globale und europäische Daten 26

3.3. Nationale Daten 30

4. Gleichstellung erreichen: Bewährte Praktiken aus ganz Europa 36

4.1. Entwicklung von Strategien, Festlegung der Ziele, Ausarbeitung von Indikatoren und Überwachung der Fortschritte 36
a) Die Labels „Berufliche Gleichstellung“ und „Vielfalt“ in Frankreich 36
b) Die Aktionen der Gruppe Canal+ in Frankreich und des ITV im Vereinigten Königreich 38
c) Die spanischen „Gleichstellungspläne“ 42
d) Die vom Schwedischen Filminstitut festgelegten Gleichstellungsziele 44
e) Die Gleichstellungsstrategien des ORF in Österreich 46

4.2. Sensibilisierung, Schulung und Verpflichtung von Organisationen und Menschen zur Veränderung 47
a) Die niederländische Koalition „Bilder in den Medien schaffen“ 47
b) Die Kampagne „Eyes Half Shut“ von BECTU in Großbritannien 48
c) Das Gleichstellungsversprechen der Filmfestivals (50/50 bis 2020) 49
d) Die „Kunst der Balance“, eine Initiative des norwegischen Kultursektors 51

4.3. Öffentliche Finanzierung und Organisationen des öffentlichen Dienstes: Unterstützung des Wandels 52
a) Filmfördereinrichtungen, die Maßnahmen ergreifen 52
b) Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten, die sich für Gleichstellungspraktiken einsetzen 57

4.4. Bekämpfung der sexuellen Belästigung 61
a) Die Kampagne „Safe Spaces" (Sichere Räume) zur Gleichstellung in Großbritannien 61
b) Bildungsprogramme in Schweden 62
c) THEMIS, eine gemeinsame sektorale Plattform in Deutschland 62

4.5. Schritt für Schritt unsere Arbeitsweise ändern 64
a) Kinderbetreuungsinitiativen bei Festivals 64
b) Websites und Kampagnen zur Förderung weiblicher Fachkräfte 66
c) 10% für 50/50: ein „geschlechtsspezifischer Anreiz" für den Wandel 67
d) Die Verpflichtungen der Deutsche Filmschulen 68

5. Förderung der Vielfalt: Bewährte Praktiken aus ganz Europa 71

5.1. Sich den Tatsachen stellen, ein Gespräch beginnen 71

5.2. Maßnahmen einleiten und Fortschritte überwachen 72
a) Diversifizierung der Einstiegswege in die Branche 72
b) Unterstützung der Integration von behinderten Beschäftigten 73
c) Einrichtung von Datenbanken mit Experten zur Diversifizierung der Stimmen 74
d) Kampf gegen die Diskriminierung von LGBTI 75
e) Entwicklung maßgeschneiderter Mittel für die Vielfalt in unserem Sektor 76

6. Schlussfolgerungen und der Weg nach vorne 78

1. Einleitung

Im Jahr 2009 haben die Sozialpartner (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) des EU-Ausschusses für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor eine Erklärung zur Chancengleichheit und im Jahr 2011 **einen Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter** verabschiedet.

Ziel des Aktionsrahmens ist es, Organisationen im europäischen audiovisuellen Sektor bei der Entwicklung ihrer Praktiken im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

Er enthält gemeinsame Überlegungen und Empfehlungen für Maßnahmen in fünf Schlüsselbereichen:

- GESCHLECHTERDARSTELLUNG
- LOHNGLEICHHEIT
- GLEICHSTELLUNG BEI DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG
- GESCHLECHTERROLLEN AM ARBEITSPLATZ
- VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Der EU-Ausschuss für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor setzt sich aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden der Rundfunk-, Fernseh- und Filmindustrie zusammen.

Association of Commercial Television in Europe (ACT)
Verband Europäischer Radiosender (AER)
Europäische Rundfunkunion (EBU)
Europäischer Verband für audiovisuelle Produktion (CEPI)
Europäische Journalisten-Föderation (EJF)
Internationaler Schauspielerverband (FIA)
Internationaler Verband der Filmproduzenten (FIAPF)
Internationale Musiker-Föderation (FIM)
UNI Europa – Medien, Unterhaltung & Kunst (EURO-MEI)

Im Juni 2016 starteten die Sozialpartner im Anschluss an die Verabschiedung des Aktionsrahmens eine Studie, um die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in diesem Sektor zu bewerten, aber auch um das umfassendere Thema der Vielfalt zu untersuchen.

Unter den seit 2011 aufgeworfenen Fragen wurden folgende hervorgehoben:

- Wurde die Präsenz von Frauen auf unseren Bildschirmen sowie auch hinter den Bildschirmen und an Sets verbessert?
- Sind unsere Organisationen in Bezug auf Bezahlung, Chancen und Karriereaussichten fairer gegenüber Frauen?
- Spiegeln Fernseh-, Radio- und Filmproduktionen unsere europäischen Gesellschaften wider?
- Profitieren audiovisuellen Produktionen von den Beiträgen der vielfältigen Talente, die unsere Gesellschaften ausmachen?
- Was wurde zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichheit, Inklusion und Vielfalt in unseren Organisationen und an unseren Arbeitsplätzen getan?
- Was funktioniert und was fehlt? Wie könnte es weitergehen und welche Unterstützung wird benötigt?

Im Anschluss an diese Fragen wurde in den ersten Monaten des Jahres 2018 mit Unterstützung der Europäischen Kommission[1] eine Bestandsaufnahme durchgeführt.

Die Forschung wurde in drei Phasen durchgeführt. Sie begann mit **einer Literaturübersicht** zum Thema Gleichstellung und Vielfalt im audiovisuellen Sektor, gefolgt von **einer Online-Umfrage**, die an alle Mitglieder der europäischen Sozialpartner verschickt wurde.

Es gingen vierundvierzig Antworten von allen Arten von Organisationen ein, aus denen sich die Partnerschaft zusammensetzt (öffentliche und private Rundfunkanstalten, unabhängige Produzenten und Gewerkschaften, die Fachleute auf und hinter dem Bildschirm vertreten). Sie kamen aus siebzehn EU-Ländern und vier Nicht-EU-Ländern.

1 Ein Projekt, das von der Europäischen Union im Rahmen der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2017/001 der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration unterstützt wird (Projekt VS/2017/0362 mit dem Titel „Überwachung der Umsetzung des Aktionsrahmens zur Gleichstellung der Geschlechter und Initiativen zur Förderung der Vielfalt im europäischen audiovisuellen Sektor“)

Im Anschluss an die Umfrage wurden einundfünfzig **qualitative Interviews** während Studienbesuchen in Österreich, Frankreich, Spanien, Schweden und dem Vereinigten Königreich sowie telefonisch mit Organisationen aus Belgien und Deutschland durchgeführt. Die Antworten wurden dann zusammengetragen und analysiert.

Dank der gesammelten Informationen konnte ein allgemeines Bild der Situation im audiovisuellen Sektor gezeichnet werden. Es stellt eine bedeutende Anzahl bewährter Praktiken aus ganz Europa dar, zeigt aber auch einige klare Grenzen auf, wie z.B. den Mangel an relevanten Daten über die Vertretung von Frauen in der audiovisuellen Belegschaft und auf dem Bildschirm in vielen europäischen Ländern.

Es ist erwähnenswert, dass diese Bestandsaufnahme im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs durchgeführt wurde, um den Dialog zwischen den europäischen Sozialpartnern über diese spezifischen Themen zu informieren und zu bereichern. Der vorliegende Bericht soll keine vollständige Untersuchung der Situation in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt im audiovisuellen Sektor in Europa darstellen. Vielmehr sollte er als ein Versuch der wichtigsten Interessenvertreter der Branche betrachtet werden, den Stand der Dinge in den verschiedenen EU-Ländern anzuhören und ein Brainstorming durchzuführen, um bewährte Praktiken zu ermitteln, die zu einer Verbesserung der Situation in der Zukunft beitragen könnten.

2. Der allgemeine Kontext

2.1. Globale und europäische Statistiken

„Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen" ist das fünfte der siebzehn Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), die 2015 von den UN-Mitgliedsstaaten verabschiedet wurden. Die UN-Mitgliedsstaaten haben einen 15-Jahres-Plan aufgestellt, um diese Ziele bis 2030[2] zu erreichen.

Im Fortschrittsbericht der SDG für 2019 heißt es, „*Für die Frauen hat sich die Welt zum Besseren verändert. [...] der Frauenanteil in Parlamenten und Führungspositionen hat zugenommen, und Gesetze werden zugunsten der Geschlechtergleichstellung reformiert*". Trotz dieser Errungenschaften bleibt jedoch noch viel zu tun, um Frauen und Männern auf der ganzen Welt, aber auch in Europa, gleiche Chancen zu bieten.

Die Herausforderungen und Widerstände gegen die Gleichstellung der Geschlechter betreffen alle Sektoren unserer Volkswirtschaften in ähnlicher Weise. Bei der Auseinandersetzung mit der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im europäischen audiovisuellen Sektor ist es daher wichtig, an das Gesamtbild zu erinnern, an die bisher erzielten Fortschritte sowie an die Schlüsselelemente, die die noch immer bestehenden Widerstände am Arbeitsplatz, aber auch im Privatleben und in der Gesellschaft insgesamt erklären.

EINIGE GLOBALE STATISTIKEN

Im März 2019 wurde in einer Veröffentlichung[3] der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hervorgehoben, **dass Frauen zwar fast die Hälfte der Weltbevölkerung ausmachen, aber nur 39% der Arbeitskräfte und 27% der Führungspositionen darstellen.**

2 Weitere Informationen über die Ziele für nachhaltige Entwicklung finden Sie unter https://www.un.org/sustainabledevelopment/

3 Ein Quantensprung für die Gleichstellung der Geschlechter: Für eine bessere Zukunft der Arbeit für alle, Internationale Arbeitsorganisation, Genf: ILO, März 2019

Unbezahlte Pflegearbeit ist nach wie vor der Hauptgrund dafür, dass Frauen am Rande des Arbeitsmarktes bleiben: „*Zwischen 1997 und 2012 verringerte sich die Zeit, die Frauen für Hausarbeit und Pflege aufwendeten, um nur 15 Minuten pro Tag, während sie sich bei Männern um nur acht Minuten pro Tag erhöhte. Bei diesem Tempo wird geschätzt, dass sich die geschlechtsspezifische Lücke in der für unbezahlte Pflegearbeit aufgewendete Zeit erst im Jahr 2228 schließen würde*", heißt es im gleichen Bericht der ILO.

Der Bericht hebt auch die Tatsache hervor, dass **das geschlechtsspezifische Lohngefälle** in allen Wirtschaftssektoren weltweit **durchschnittlich 20 Prozent beträgt**.

EINIGE EUROPÄISCHE STATISTIKEN

In Europa lag die Beschäftigungsquote der Männer im Jahr 2017 bei 77,9% gegenüber 66,4% bei Frauen. Das **geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle** betrug daher **11,5 Prozentpunkte**; eine Zahl, die in den letzten drei Jahren gleich geblieben ist[4].

Auch **bei der unbezahlten Pflegearbeit** besteht **in allen EU-Mitgliedstaaten ein geschlechtsspezifisches Gefälle**, obwohl es zwischen sechs bis acht Stunden in den nordischen Ländern und über fünfzehn Stunden in Österreich, Kroatien, Zypern, Griechenland, Italien, Malta und Slowenien[5] variiert. Während in Dänemark 70% der Kinder unter 3 Jahren an der Kinderbetreuung teilhaben, sind es in Bulgarien, Tschechien, Griechenland, Polen und der Slowakei[6] weniger als 15%.

In der gesamten EU verdienen Frauen im Durchschnitt 16% weniger als Männer. Dies ist eine Folge verschiedener Faktoren: Frauen konzentrieren sich auf niedrigeren und schlechter bezahlten Arbeitsplätzen, machen längere berufliche Pausen und entscheiden sich eher für Teilzeitarbeit, um Arbeit und Betreuungsaufgaben miteinander in Einklang zu bringen.

4 Bericht 2019 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2019

5 Ein Gleichgewicht finden: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU, Eurofound, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2018

6 Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Entwicklung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder mit dem Ziel, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, eine Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für berufstätige Eltern zu finden und ein nachhaltiges und integratives Wachstum in Europa zu bewirken (die „Barcelona-Ziele"), Europäische Union, 2018

Infolgedessen liegen **die Renten der Frauen** am Ende **37% unter denen der Männer**[7].

Seit Beginn der Überwachung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der EU ist dieses praktisch unverändert geblieben und von 16,6% im Jahr 2014 auf 16% im Jahr 2017[8] gesunken.

Frauen machen 50% des unteren ein Prozent der Lohnempfänger in Belgien aus, aber nur etwa 26% des oberen ein Prozent. In Frankreich liegen diese Zahlen bei 40% gegenüber 23%, in Polen bei 46% gegenüber 26%, in Finnland bei 61% gegenüber 24% und im Vereinigten Königreich bei 51% gegenüber 17%[9].

In der EU-28 sind Führungskräfte im Durchschnitt doppelt so häufig männlich.

Der Anteil von Frauen in den Verwaltungsräten der größten in den EU-Mitgliedstaaten registrierten börsennotierten Unternehmen erreichte im Oktober 2018 **26,7%**. Mit einem Frauenanteil von 44% ist Frankreich der einzige EU-Mitgliedstaat, in dem mindestens 40% jedes Geschlechts auf Vorstandsebene vertreten sind. In Italien, Schweden, Finnland und Deutschland machen Frauen mindestens ein Drittel der Vorstandsmitglieder aus. In knapp der Hälfte der Mitgliedstaaten (12) ist die Zahl der Männer immer noch um mindestens 4 zu 1 (d.h. <20% Frauen) höher als die der Frauen. In Malta, Griechenland und Estland machen Frauen weniger als 10% der Vorstandsmitglieder aus[10].

Im Jahr 2019 führte das IFOP im Auftrag der Fondation Jean Jaurès und der Europäischen Stiftung für Progressive Studien in den fünf größten Ländern der Europäischen Union (Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien, Vereinigtes Königreich) eine Umfrage[11] durch, um das Ausmaß der **geschlechtsspezifischen oder sexuellen Gewalt** zu messen, **die europäische Frauen an ihren Arbeitsplätzen erleiden**.

---

7 Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: nicht ohne eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben - Forschungsnotiz, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), Mai 2019

8 Bericht 2019 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU, Europäische Union, 2019

9 Globaler Lohnbericht 2018/19: Was steckt hinter den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, Internationale Arbeitsorganisation - Genf: ILO (2018)

10 Bericht 2019 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2019

11 Europäische Beobachtungsstelle für Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Bericht des IFOP für die Fondation Jean Jaurès und die Europäische Stiftung für Progressive Studien, 30. September 2019

Die Umfrage wurde im April 2019 unter einer repräsentativen Stichprobe von 5.026 Frauen ab 18 Jahren durchgeführt. Den Ergebnissen dieser Umfrage zufolge gibt eine Mehrheit der europäischen Frauen (60%) an, dass sie im Laufe ihrer Karriere mindestens einer Form sexistischer oder sexueller Gewalt zum Opfer gefallen sind.

2.2. EU-Rechtsrahmen und andere internationale Instrumente

Die Europäische Union fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen. Sie ist in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) festgelegt und auch in Artikel 21 der Charta der Grundrechte verankert.

Der Grundsatz, dass Männer und Frauen gleiches Entgelt für gleiche Arbeit erhalten sollen, ist seit 1957 in den europäischen Verträgen verankert. Er erscheint heute in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Artikel 153 desselben Vertrags ermöglicht es der EU, im weiteren Bereich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zu handeln, und in diesem Rahmen legitimiert Artikel 157 positive Maßnahmen zur Stärkung der Rolle der Frau. Darüber hinaus ermöglicht Artikel 19 die Verabschiedung von Rechtsvorschriften zur Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung, einschließlich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Seit der ersten Richtlinie des Rates über „gleiches Entgelt für Männer und Frauen" im Jahr 1975 (75/117/EWG) wurden mehrere Richtlinien des Europäischen Parlaments und des Rates erlassen, die geschlechtsspezifische Diskriminierung verbieten und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern fordern.

Einige der derzeit geltenden Richtlinien betreffen die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2006/54/EG), die Gleichbehandlung im Bereich der Selbständigkeit (2010/41/EU) oder die Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit (79/7/EWG)[12].

12 Gleichstellung der Geschlechter im Mediensektor - Forschungsbericht, das vom Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter des Europäischen Parlaments angefordert und von der Abteilung für Bürgerrechte und Verfassungsfragen in Auftrag gegeben, überwacht und veröffentlicht wurde, Opcit Research, Januar 2018

Sexuelle Belästigung wird in einem UN-Frauenbericht[13] von 2018 „*als eine Menschenrechtsverletzung durch geschlechtsspezifische Diskriminierung, unabhängig vom Geschlecht, in einem Kontext ungleicher Machtverhältnisse wie am Arbeitsplatz und/oder in der Geschlechterhierarchie*" definiert. Sexuelle Belästigung ist nicht Gegenstand einer spezifischen EU-weiten Rechtsvorschrift, steht jedoch im Mittelpunkt mehrerer Richtlinien. Die Richtlinie von 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen[14] definiert beispielsweise direkte und indirekte Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung. Sie ermutigt die Arbeitgeber auch, vorbeugende Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung zu ergreifen.

Seit 2011 und der Verabschiedung des Aktionsrahmens zur Gleichstellung der Geschlechter durch die Sozialpartner des europäischen audiovisuellen Sektors hat die EU verschiedene Initiativen ergriffen, um die wichtigsten strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern anzugehen.

Das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** ist seit vielen Jahren Gegenstand der Aufmerksamkeit der europäischen Institutionen.

Im Jahr 2014 nahm die Europäische Kommission eine Empfehlung zur Stärkung des Grundsatzes der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern durch Transparenz an (2014/124/EU). Es wurden eine Reihe konkreter Maßnahmen eingeführt, wobei der Schwerpunkt auf Lohnberichterstattungen, Lohnprüfungen, Tarifverhandlungen und dem Recht der Arbeitnehmer lag, Informationen anzufordern. Lohntransparenz kann dazu beitragen, potenzielle geschlechtsspezifische Vorurteile oder Diskriminierungen in den Lohnstrukturen auf Unternehmens-, Sektor- oder Wirtschaftsebene aufzudecken, das allgemeine Bewusstsein zu schärfen und die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles besser zu verstehen.

13 Auf dem Weg zu einem Ende der sexuellen Belästigung: die Dringlichkeit und die Art des Wandels im Zeitalter von #metoo, UN-Frauen, 2018

14 Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

Im Jahr 2017 veröffentlichte die Kommission einen Bericht über die Umsetzung der Empfehlung zur Lohntransparenz in den Mitgliedstaaten. Es wurde festgestellt, dass nur 11 Mitgliedstaaten über Rechtsvorschriften zur Lohntransparenz verfügen und dass nur in Schweden alle vier Hauptmaßnahmen in seinem nationalen Rechtsrahmen umgesetzt wurden[15].

In Schweden sind für alle Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten jährliche Lohnprüfungen vorgeschrieben, und für Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten besteht die Verpflichtung, Aktionspläne zur Bekämpfung ungerechtfertigter Lohnunterschiede zu erstellen.

In einigen EU-Ländern gelten die Rechtsvorschriften zur Lohntransparenz nur für relativ große Unternehmen (z.B. Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten in Österreich und 200 Beschäftigten in Deutschland). In Dänemark ist die Anforderung an die Unternehmensgröße zwar gering (35 Beschäftigte), aber nur Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten jedes Geschlechts in derselben Arbeitsfunktion sind verpflichtet, Lohndaten zu melden.

Im Jahr 2017 gab es in fünf Mitgliedstaaten (Belgien, Finnland, Frankreich, Deutschland und Schweden) Rechtsvorschriften, in denen die Sozialpartner aufgefordert wurden, Fragen der Lohngleichheit in Tarifverhandlungen zu erörtern. In Belgien beispielsweise schreibt das Gesetz eine Diskussion über Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei Tarifverträgen auf Sektorebene vor[16].

Im Bereich der **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** trat im August 2019 die Richtlinie[17] zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Kraft. Die Mitgliedstaaten haben nun bis Juni 2022 Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

---

15 Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: nicht ohne eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben - Forschungsnotiz, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), Mai 2019

16 Welche Maßnahmen befassen sich mit dem geschlechtsspezifische Lohngefälle? Europäisches Institut für die Gleichstellung der Geschlechter, 2018

17 Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Eltern und pflegenden Angehörigen und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, 24. Mai 2019

Die Maßnahmen im Rahmen der Richtlinie betreffen den Vaterschaftsurlaub (Väter müssen nach der Geburt ihres Kindes mindestens 10 Arbeitstage vergüteten Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen können), den Elternurlaub (zwei der vier Monate des Elternurlaubs sind nicht mehr zwischen den Eltern übertragbar und sollten vergütet werden), den Pflegeurlaub[18] und flexible Arbeitsregelungen für pflegende Angehörige und berufstätige Eltern von Kindern bis zu acht Jahren.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine erklärte Priorität der neuen Europäischen Kommission unter der Leitung von Präsidentin Ursula von der Leyen, die seit dem 1. Dezember 2019 besteht. **Die EU-Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025**[19] wurde im März 2020 auf den Weg gebracht. Als eines der ersten Ergebnisse der Strategie wird die Kommission bis Ende 2020 verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz vorschlagen. Die Strategie umfasst auch „*gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischer Gewalt und Geschlechterstereotypen; Stärkung der wirtschaftlichen Stärkung von Frauen und Gewährleistung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt sowie Gewährung der Möglichkeit für Frauen und Männer, alle Wirtschaftssektoren und das politische Leben zu führen und daran teilzunehmen*."

Über die Europäische Union hinaus wurden in letzter Zeit mehrere zusätzliche internationale Instrumente im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt verabschiedet.

Im März 2019 verabschiedete das Ministerkomitee des Europarates eine **Empfehlung zur Beendigung des Sexismus**[20], in der betont wird, dass Sexismus eine Manifestation „*historisch ungleicher Machtverhältnisse*" zwischen Frauen und Männern ist, die zu Diskriminierung führt und den vollen Aufstieg von Frauen in der Gesellschaft verhindert.

---

18 Im Zusammenhang mit dieser Richtlinie bedeutet „Pflegeurlaub": „*Beurlaubung von Arbeitnehmern zur persönlichen Pflege oder Unterstützung eines Angehörigen oder einer Person, die im selben Haushalt wie der Arbeitnehmer lebt und die aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund, wie er von jedem Mitgliedstaat definiert wird, einer erheblichen Pflege oder Unterstützung bedarf*"

19 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat , den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025" COM/2020/152 final

20 Empfehlung CM/Rec(2019)1 des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten zur Prävention und Bekämpfung von Sexismus, verabschiedet vom Ministerkomitee des Europarates am 27. März 2019

Die Empfehlung schlägt nicht nur eine international vereinbarte Definition des Sexismus vor, sondern enthält auch eine umfassende Liste von Maßnahmen und weist auf einige der Bereiche hin, in denen Sexismus auftritt, von Werbung und Medien bis hin zu Beschäftigung, Justiz, Bildung und Sport. Sie fordert die Mitgliedsstaaten auf, die Fortschritte bei der Umsetzung ihrer Richtlinien zu überwachen und die Kommission des Europarates für die Gleichstellung der Geschlechter über die ergriffenen Maßnahmen und die erzielten Fortschritte zu informieren.

Das **Übereinkommen über Gewalt und Belästigung**[21] wurde im Juni 2019 von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verabschiedet und liegt nun zur Ratifizierung durch die Mitgliedstaaten der ILO auf. Gemäß dem Übereinkommen müssen sich die ratifizierenden Mitgliedstaaten mit den geeigneten gerichtlichen Mitteln ausstatten, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verbieten und unter Strafe zu stellen. Das Übereinkommen fordert die Mitgliedstaaten auch auf, die Arbeitgeber zu ersuchen, nach Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter eine Richtlinie zu verabschieden, die alle Formen von Gewalt und Belästigung angeht und die Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen ermittelt, in denen die Arbeitnehmer einem höheren Gewaltrisiko ausgesetzt sind.

21 ILO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, verabschiedet im Juni 2019

2.3. Förderung der Vielfalt

Wie oben beschrieben, gehörte das Prinzip der Gleichstellung von Anfang an zu den Grundlagen der Europäischen Union und wurde erstmals im Kontext der Gleichstellung der Geschlechter entwickelt. Erst mit dem Vertrag von Amsterdam von 1997 führte die EU eine spezifische Befugnis zur Bekämpfung von Diskriminierung aus einem breiten Spektrum von Gründen ein: Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung.

Im Jahr 2000 wurden zwei Richtlinien des EU-Rates verabschiedet, um diese Grundsätze anzuwenden.

Die Richtlinie[22] zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse verpflichtet die Mitgliedstaaten, bestimmte Formen der Diskriminierung zu verbieten, nämlich direkte und indirekte Diskriminierung, Belästigung und Anweisungen zur Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Sie deckt ein breites Spektrum von Bereichen ab: Beschäftigung, Selbständigkeit und Beruf sowie Berufsausbildung, sozialer Schutz einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsfürsorge, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie[23] beschränkt sich auf den Schutz in Beschäftigung und Beruf sowie in der Berufsausbildung, und verbietet direkte und indirekte Diskriminierung sowie Belästigung und Anweisungen zur Diskriminierung aufgrund von Religion oder Glauben, Alter, sexueller Ausrichtung und Behinderung.

Umfassende **Definitionen der Diskriminierungsgründe** gibt es auf EU-Ebene nicht. In Gerichtsurteilen - auf nationaler und europäischer Ebene - mussten oft Definitionen geklärt werden. Insbesondere die Art der Herausforderungen der ethnischen und religiösen Vielfalt, mit denen verschiedene europäische Gesellschaften konfrontiert sind, ist von Land zu Land unterschiedlich.

---

22 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

23 Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Ausnahmen vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung und **positive Maßnahmen** sind unter bestimmten Umständen durch die EU-Richtlinien als notwendige Maßnahmen zur Gewährleistung einer „vollen Gleichstellung in der Praxis" zulässig. In Finnland beispielsweise verpflichtet das Nichtdiskriminierungsgesetz alle öffentlichen Behörden sowie private Organisationen, die öffentliche Gewalt anwenden oder öffentliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmen, Bildungsanbieter und Unternehmen mit mehr als 30 Beschäftigten, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen. In Litauen wurde mit dem 2017 in Kraft getretenen Arbeitsgesetz eine Verpflichtung für öffentliche und private Einrichtungen mit mehr als 50 Arbeitnehmern eingeführt, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellungspolitik am Arbeitsplatz zu ergreifen. Behinderung ist der Grund, für den in verschiedenen EU-Ländern bereits die meisten positiven Maßnahmen ergriffen wurden[24].

24 Eine vergleichende Analyse des Nichtdiskriminierungsrechts in Europa 2018, Europäisches Netzwerk von Rechtsexperten für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, Generaldirektion Justiz und Verbraucher, Europäische Kommission, November 2018,

3. Gleichstellung der Geschlechter im europäischen audiovisuellen Sektor: Was wir wissen

3.1. Sektorale Initiativen

Innerhalb des oben beschriebenen rechtlichen Kontextes haben die Interessengruppen des audiovisuellen Sektors unterschiedliche Arten von rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt, je nach ihrem Statut (öffentliche oder private Einrichtung, Arbeitgeber, Sozialpartner usw.), ihrer Größe, ihrem Einsatzland usw.

Einige Interessengruppen im audiovisuellen Bereich haben möglicherweise zusätzliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit einem öffentlichen Mandat, einer Rundfunklizenz oder weil sie von öffentlichen Mitteln profitieren. Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren zunehmend Gleichstellungsempfehlungen und/oder -strategien in diesem Sektor verabschiedet. Im Folgenden werden einige wichtige Dokumente und Initiativen kurz vorgestellt.

Der **Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter**[25] im audiovisuellen Sektor in Europa wurde im Oktober 2011 von den Sozialpartnern des EU-Ausschusses für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor verabschiedet.

Er erkennt die Komplexität der Ursachen für geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsplatz an, die in den bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Familien und der Gesellschaft insgesamt verwurzelt sind, sowie die Besonderheit des audiovisuellen Produkts und seine Fähigkeit, das Familienleben und die Kultur zu beeinflussen und zu verändern.

---

25 Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter, EU-Ausschuss für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor, der am 27. Oktober 2011 von den Mitgliedsorganisationen des Ausschusses genehmigt und verabschiedet wurde: Europäischer Verband kommerzieller Fernsehsender (ACT); Verband europäischer Radiosender (AER); Europäische Rundfunkunion (EBU);
Europäische Koordination unabhängiger Produzenten (CEPI); Europäischer Journalistenverband (EJF); Internationaler Schauspielerverband (FIA); Internationaler Verband der Filmproduzenten (FIAPF); Internationaler Musikerverband (FIM); UNI Europa - Medien, Unterhaltung & Kunst (EURO-MEI)

Unter diesen Voraussetzungen macht der Aktionsrahmen Beobachtungen und gibt Empfehlungen für:

- *Verbesserung der Geschlechterdarstellung: z.B.* Sensibilisierung, Schulung und Information über die Gleichstellung der Geschlechter; die durchgängige Berücksichtigung eines geschlechtsspezifischen Ansatzes bei der Darstellung der Geschlechter; die Annahme von Plänen, Chartas und Verhaltenskodizes, geschlechtsspezifischen Indikatoren usw.

- *Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen am Arbeitsplatz:* z.B. Stellenprofile sowie geschlechtsneutrale Einstellungs-, Auswahl- und Beförderungsprozesse; Partnerschaften mit dem Bildungswesen, um die Zahl der Frauen in Berufen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind usw.

- *Gleiches Entgelt erreichen:* z.B. Sensibilisierungsmaßnahmen bei Unternehmen und Arbeitnehmern in Bezug auf gleiches Entgelt; Überprüfung und mögliche Anpassung der Personalpolitik und -verfahren; Aufnahme von Lohngleichstellungsklauseln in Tarifverhandlungen usw.

- *Gleichstellung bei der Entscheidungsfindung erreichen:* z.B. geschlechtsbewusste Schulung für Personalvermittler, für die Verantwortlichen für Beförderungsentscheidungen und für Vorgesetzte; geschlechtsbewusste Beratungsmöglichkeiten für Nicht-Führungskräfte usw.

- *Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:* z.B. Überprüfung der Anforderungen für Unternehmen und Beschäftigte im Hinblick auf die Erfüllung der Kundenbedürfnisse, die Zufriedenheit der Beschäftigten und die Gewährleistung der Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechtsvorschriften; Entwicklung von Erfolgsmaßstäben, einschließlich Produktivitätsindizes, Arbeitsfluktuation, Krankheits- und Abwesenheitsraten; Sensibilisierung, um Männer zu ermutigen, Urlaubszeiten gleichermaßen zu teilen usw.

Ein Aktionsrahmen ist eines der formellen Ergebnisse der Arbeit der EU-Ausschüsse für den sozialen Dialog. Er wird als „prozessorientierter Text" eingestuft, was bedeutet, dass er weiterverfolgt und die Fortschritte bei seiner Umsetzung regelmäßig bewertet werden müssen. Dieser Bericht ist das Ergebnis einer Nachfassaktion, die von den Sozialpartnern 2018 eingeleitet wurde.

Auf der Ebene des Europarates (CoE) hat das Ministerkomitee im September 2017 eine Empfehlung zur Gleichstellung der Geschlechter im audiovisuellen Sektor verabschiedet[26]. Die Empfehlung fordert die Mitgliedsstaaten des Europarates dazu auf: (1) ihre Rechtsvorschriften und Richtlinien zu überprüfen, (2) Daten zu sammeln, zu überwachen und zu veröffentlichen, (3) die Forschung zu unterstützen, (4) die laufende Entwicklung der Medienkompetenz zu fördern und (5) die Prozesse der Rechenschaftspflicht zu verbessern. Sie enthält auch Einzelheiten zur Verwirklichung dieser Ziele sowie Überwachungsmethoden und Leistungsindikatoren, die allen Beteiligten im audiovisuellen Sektor bei der Erhebung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und bei der Durchführung kohärenter Maßnahmen auf der Grundlage der Ergebnisse helfen sollen. Sie ermutigt die Mitgliedsstaaten auch, die Ergebnisse auf einer Fünfjahresbasis zu überwachen.

Eurimages, der Kulturförderungsfonds des Europarates, verfolgt ebenfalls eine **Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter**[27], die bis zum Jahr 2020 eine gleichmäßige Verteilung der finanziellen Mittel für Koproduktionen zwischen Frauen und Männern anstrebt. Eurimages sammelt Informationen über das Geschlecht der Antragsteller (alle geschlechtsspezifischen Rollen müssen während des Antragsprozesses ermittelt werden) und führt eine Reihe von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung durch.

Die **European Film Agency Directors Association**, (EFAD), die 35 Filmfördereinrichtungen aus 34 Ländern vereint, hat 2017 eine **Arbeitsgruppe für Genderfragen**[28] eingerichtet. Unter dem Vorsitz von Anna Serner, Generaldirektorin des Schwedischen Filminstituts, zielt die Gruppe darauf ab, bewährte Praktiken zu sammeln und auszutauschen, mit den europäischen Institutionen und anderen Interessenvertretern in Kontkt zu treten und zu europaweiten sektoralen Diskussionen über Gleichstellung beizutragen.

---

26 Recommendation CM/Rec(2017) of the Committee of Ministers to Member States on gender equality in Den audiovisuellen Sektor, adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 27 September 2017

27 Empfehlung CM/Rec(2017) des Ministerkomitees an die Mitgliedsstaaten zur Gleichstellung der Geschlechter im audiovisuellen Sektor, verabschiedet vom Ministerkomitee des Europarates am 27. September 2017

28 Um mehr zu erfahren: https://europeanfilmagencies.eu/members-partners/working-groups/gender

Nationale Filmfördereinrichtungen in ganz Europa sammeln und veröffentlichen in der Tat zunehmend Informationen über die geschlechtsspezifische Verteilung ihrer Mittel. Mehrere Einrichtungen haben auch Strategien zur Korrektur von Ungleichgewichten zwischen den Geschlechtern in diesem Sektor und zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung eingeführt. Diese Strategien werden später in diesem Bericht im Einzelnen erläutert.

Schließlich hat auch die EPRA, die **Europäische Plattform der Regulierungsbehörden**, in den letzten Jahren ihre Aufmerksamkeit auf Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt gerichtet. Die EPRA vereint 53 Rundfunk-Regulierungsbehörden aus 47 Ländern. Im Jahr 2018 beschlossen die Mitglieder, einen Informationsaustausch über die praktischen Möglichkeiten zur Förderung einer besseren Darstellung der Gesellschaft auf und außerhalb des Bildschirms in das Arbeitsprogramm der Organisation aufzunehmen, einschließlich der Perspektive der Geschlechterdarstellung sowie der sozialen, kulturellen und ethnischen Minderheiten.

Im September 2018 veröffentlichte die EPRA einen Bericht[29], der einen Überblick über die verschiedenen Rollen und Ansätze der nationalen Regulierungsbehörden für den audiovisuellen Bereich bei der Förderung einer stärkeren Vertretung und Darstellung der Geschlechter sowohl auf als auch außerhalb des Bildschirms bietet. Wenn manche Regulierungsbehörden gesetzliche Verpflichtungen und Befugnisse haben, die sie zu einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern auf dem Bildschirm verpflichten, so hat das Thema der Vertretung außerhalb des Bildschirms bislang nicht den gleichen Bekanntheitsgrad. Der Bericht empfiehlt weitere Maßnahmen für die Erhebung regelmäßiger und umfassenderer Daten, „*wirft aber auch die Frage auf, ob es wünschenswert ist, die gesetzlichen Kompetenzen der Regulierungsbehörden zu erweitern, um eine formellere Rolle bei der Erreichung einer stärkeren Vertretung der Geschlechter in den ihrer Gerichtsbarkeit unterstehenden Rundfunkanstalten sowie bei den für das europäische Publikum verfügbaren Inhalten zu gewährleisten*".

29 Größere Vielfalt im Rundfunk - besonderer Fokus auf Gender; Vorteile und Best-Practice-Ansätze, Vergleichendes Hintergrundpapier von Jessica Jones (Ofcom, UK), EPRA, September 2018

3.2. Globale und europäische Daten

Um den Stand der Dinge zu verstehen, das Problem zu ermitteln und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zu entwickeln, ist die Erhebung von Geschlechterstatistiken von entscheidender Bedeutung.

Im audiovisuellen Sektor wurden in den letzten Jahren auf globaler und europäischer Ebene mehrere Initiativen ergriffen, um geschlechtsspezifische Daten zu sammeln und die Interessengruppen zu ermutigen, sich für eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen.

In diesem Bericht wird anhand mehrerer bewährten Praktiken die Bedeutung der Datenerfassung zur Überwachung der Fortschritte sowie die positiven Ergebnisse hervorgehoben, die erzielt werden können, wenn eine Situation vollständig verstanden wird und gezielte, auf einen Kontext abgestimmte Maßnahmen durchgeführt werden.

Die Erfassung geschlechtsspezifischer Daten auf europäischer Ebene im audiovisuellen Sektor würde jedoch zu einer weiteren Verbesserung führen. In den meisten Fällen sind die bisher verfügbaren Daten auf einige Berufe beschränkt und werden unregelmäßig gesammelt. Sie machen jedoch wichtige Ungleichgewichte sichtbar, die in Übereinstimmung mit den in den vorherigen Kapiteln vorgestellten globalen Geschlechtsstatistiken angegangen werden müssen.

Bei der Entwicklung der Erfassung von Daten zur Gleichstellung und Vielfalt in den kommenden Jahren muss unbedingt sichergestellt werden, dass diese in voller Übereinstimmung mit dem gesetzlichen Rahmen zum Schutz personenbezogener Daten gesammelt werden.

IM BEREICH MEDIEN/RUNDFUNK

Auf globaler Ebene waren 2015 genau wie 2010[30] 24% der Personen, die in Zeitungen, Fernsehen und Radionachrichten gehört, gelesen oder gesehen wurden, Frauen. Frauen sind besonders in der oft als „prestigeträchtigsten" Kategorie der Nachrichtenberichterstattung unterrepräsentiert: Politik und Regierung.

Frauen sind auch in Entscheidungspositionen in der europäischen Medienbranche unterrepräsentiert.

Im Jahr 2012 waren 16% der Chief Executive Officers (CEOs) von Medienunternehmen Frauen. Im selben Jahr machten Frauen 25% der Vorstandsmitglieder aus, und der Frauenanteil in allen Entscheidungspositionen lag bei 30%[31]. Während wir auf neuere Statistiken aus dem kommerziellen Sektor warten, können wir jedoch sagen, dass der Frauenanteil unter den Generaldirektoren der öffentlich-rechtlichen Medien in den EU-Ländern höher ist und sich in den letzten vier Jahren verdoppelt hat: von 15% im Jahr 2015 auf 31% im Jahr 2019[32].

Im Jahr 2014 schätzte Demos, eine britische Denkfabrik, dass Journalistinnen dreimal so viele missbräuchliche Kommentare auf Twitter erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Journalismus ist neben Prominenten, Politikern und Musikern die einzige untersuchte Kategorie, in der Frauen mehr Misshandlungen erhalten als Männer[33].

Im Jahr 2017 veröffentlichte die Internationale Journalisten-Föderation die Ergebnisse einer Umfrage unter fast 400 Journalistinnen in 50 Ländern. Sie ergab, dass 48% bei ihrer Arbeit geschlechtsspezifische Gewalt und 44% Online-Missbrauch[34] erlitten hatten.

---

30 Wer macht die Nachrichten - Global Media Monitoring-Projekt 2015, koordiniert von der Weltvereinigung für christliche Kommunikation, November 2015

31 Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking in den EU-Mitgliedstaaten: Frauen und Medien - Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei der Entscheidungsfindung in Medienorganisationen, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen: Hauptergebnisse, Europäische Union, 2013

32 Bericht des Medienbeobachtungsdienstes der EBU über die Gleichstellung der Geschlechter und die öffentlich-rechtlichen Medien (PSM), März 2019

33 Demo

34 Umfrage 2017 zu geschlechtsspezifischer Gewalt, Internationale Journalisten-Föderation

Eine 2018 von der Internationalen Frauen-Medienstiftung (IWMF) durchgeführte Online-Umfrage ergab, dass fast zwei Drittel der befragten Frauen, die sich als Medienschaffende auswiesen, mindestens einmal[35] online bedroht oder belästigt wurden.

IN DER FILM- UND FERNSEHPRODUKTION

Im Bereich der Film- und Fernsehproduktion wurden in den letzten Jahren wichtige Schritte unternommen, um geschlechtsspezifische Statistiken auf europäischer Ebene zu erheben, die meist von Nichtregierungsorganisationen angeführt werden, die sich für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter einsetzen.

Parallel dazu haben immer mehr nationale Filmfördereinrichtungen damit begonnen, regelmäßige Berichte über die geschlechtsspezifische Verteilung ihrer eigenen Mittel zu erstellen. Dennoch betreffen diese Statistiken in den meisten Fällen nur eine begrenzte Anzahl von Positionen, nämlich die der Regisseure, Produzenten und Drehbuchautoren.

Das Europäische Frauennetzwerk im audiovisuellen Sektor (EWA) stellte fest, dass im Zeitraum 2006-2013 der Gesamtanteil der in der europäischen Filmindustrie tätigen Regisseurinnen weniger als ein Viertel (24%) betrug, während Frauen fast die Hälfte der Regisseure mit einem Abschluss an den Filmschulen (44%) ausmachten[36]. Die EWA-Studie zeigte auch, dass die meisten Mittel im Berichtszeitraum an Männer (84%) gingen und dass Regisseurinnen überwiegend Produktionen mit geringem Budget leiteten[37].

---

35 Angriffe und Belästigungen - die Auswirkungen auf Journalistinnen und ihre Berichterstattung, Internationale Frauen-Medienstiftung und Troll-Busters.com, 2018

36 Eine solche Kluft zwischen dem Bildungsniveau und dem Beschäftigungsniveau besteht in anderen Sektoren und wurde auch auf sektorübergreifender Ebene in der EU hervorgehoben. Im Jahr 2017 haben 45% der Frauen gegenüber 35% der Männer eine Hochschulausbildung abgeschlossen, während die Beschäftigungsquoten weiterhin für Männer günstig sind (11% Beschäftigungslücke im Jahr 2017).
Quelle: Geschlechtsspezifische Statistiken, Eurostat

37 Wo sind die Regisseurinnen? Bericht über die Gleichstellung der Geschlechter für Regisseure in der europäischen Filmindustrie 2006-2013, Europäisches Frauennetzwerk im audiovisuellen Sektor, 2016

Eine weitere Studie des Lab Femmes de Cinéma zeigt den Anteil der Filme, bei denen Frauen im Zeitraum von 2012 bis 2018 in verschiedenen europäischen Ländern Regie führen. Schweden führt mit 30,35%, gefolgt von den Niederlanden (29,50%), Norwegen (28,66%), Österreich (26,15%) und Finnland (25,91%). Im gleichen Zeitraum gehören Italien (9,91%) und das Vereinigte Königreich (12,09%) zu den europäischen Ländern mit den niedrigsten Quoten von Regisseurinnen[38].

Schließlich ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass das Creative Europe MEDIA-Programm der Europäischen Union im Jahr 2019 in enger Zusammenarbeit mit Interessengruppen des audiovisuellen Sektors mit der Umsetzung einer speziellen Agenda zur Geschlechterfrage begonnen hat. Sie veröffentlichte zum ersten Mal nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten über ihre finanzielle Unterstützung. Zwischen 2014 und 2018 waren 30% der Bewerber Frauen, mit einer Erfolgsquote von 52,12%. Mehr als 50% der Teilnehmer an den MEDIA-Fortbildungsprogrammen waren Frauen, aber wenn es um die Verbreitung ausgewählter nicht-nationaler Filme geht, wurden 2018 von 19 ausgewählten Filmen nur 2 von Frauen gedreht[39].

38 Dynamische Studie über europäische Filmemacherinnen,
Aktualisierung 2019, englische Zusammenfassung, Le Lab Femmes de Cinéma, November 2019

39 Broschüre „Media Creative Europe - Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter"

3.3. Nationale Daten

Nationale Statistiken über die Präsenz von Frauen im audiovisuellen Sektor sind nur in einer begrenzten Anzahl europäischer Länder verfügbar. Die systematische und regelmäßige Datenerfassung wird jedoch zunehmend mit der Einführung von Gleichstellungsstrategien verbunden, und positive Entwicklungen sollten in den kommenden Jahren deutlicher sichtbar werden.

IM BEREICH MEDIEN/RUNDFUNK

Im französischsprachigen Belgien (Fédération Wallonie-Bruxelles) machen Frauen 35% des Journalistenberufs aus. Bei der jungen Belegschaft besteht eine Quasi-Parität, und bei den über 30-Jährigen vergrößert sich die Kluft. Bei den über 40-Jährigen nimmt die Präsenz von Frauen stark ab, und in der Altersgruppe der über 55-Jährigen machen Frauen nur noch 20% der Belegschaft aus. Frauen haben in allen Altersgruppen höhere Bildungsabschlüsse als Männer, sind aber in hierarchischen Positionen unterrepräsentiert[40].

In **Frankreich** hat eine 2018 veröffentlichte allgemeine Studie über die Kultur- und Kreativbranchen (die Rundfunk und Film, aber auch Live-Performance, bildende Kunst, Verlagswesen, Werbung und Videospiele umfasst) gezeigt, dass Kulturberufe im letzten Jahrzehnt ausgewogener geworden sind: von etwas mehr als 30% der Frauen im Jahr 1991 gegenüber 43% im Jahr 2015. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen liegt jedoch immer noch unter dem allgemeinen Durchschnitt von 48% in der berufstätigen französischen Bevölkerung. Was Führungspositionen betrifft, so wird nur ein Drittel der öffentlich finanzierten Kultureinrichtungen von Frauen geleitet. Der audiovisuelle Sektor und die Medien stellen jedoch bemerkenswerte Ausnahmen dar, da 80% der Führungspositionen in den öffentlich-rechtlichen Medien von Frauen[41] besetzt sind.

---

40 Als Frau und Journalistin im französischsprachigen Belgien, Labor für journalistische Praktiken und Identitäten (LaPIJ), ReSIC, Université libre de Bruxelles und Université de Mons, mit Unterstützung des Berufsverbands für Journalisten, Dezember 2018

41 Die Mosaikwirtschaft – 3. Panorama der Kultur- und Kreativbranchen in Frankreich, Ernst & Young Advisory, November 2019

Unter den 35 000 Inhabern von Presseausweisen in Frankreich im Jahr 2018 waren 47% der Journalisten Frauen. Sie zählten jedoch für nur 38% der Chefredakteure, 22% der Reporterfotografen und 26% der Publikationsleiter, während sie in den Berufen der Redaktionssekretäre (64%), Produzenten oder Regisseure (58%) überrepräsentiert waren[42].

Im Vereinigten Königreich veröffentlicht OfCom (die Regulierungsbehörde für Kommunikationsdienste) regelmäßig Berichte über den Fernseh- und Rundfunksektor.

Im Fernsehen machten Frauen in 2018/2019 45% der Beschäftigten im britischen Fernsehen aus, gegenüber 47% im Jahr 2016 und weniger als die 47% der auf dem nationalen Arbeitsmarkt vertretenen Frauen. Seit 2017/2018 hat sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen jedoch leicht erhöht - von 41% auf 42%[43].

Im Rundfunk sind Frauen zwar etwas stärker vertreten als auf dem britischen Arbeitsmarkt (51% gegenüber 47%), doch sind Frauen auf den Führungsebenen weiterhin unterrepräsentiert, da Männer immer noch einen größeren Anteil an leitenden (63%) und mittleren/unteren Führungspositionen (54%) ausmachen[44].

42 Beobachtungsstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Kultur und Kommunikation 2019, Ministerium für Kultur - Abteilung für Studien, Planung und Statistik, März 2019

43 Vielfalt und Chancengleichheit im Fernsehen - Monitoring-Bericht über die britische Rundfunkindustrie, OfCom, September 2019

44 Vielfalt und Chancengleichheit im Rundfunk - Monitoring-Bericht über die britische Rundfunkindustrie, OfCom, Juli 2019

IN DER FILM- UND FERNSEHPRODUKTION

In Deutschland hat die Filmförderungsanstalt (FFA) 2017 erstmals eine Studie zu Gender und Film veröffentlicht. Die Studie zeigte, dass 42% der Produzenten, 40% der Drehbuchautoren und 28% der Spielfilmregisseure Frauen sind, während der Frauenanteil an den Filmschulen durchschnittlich 40% beträgt[45].

Eine andere Studie hob hervor, dass bei fiktionalen Fernsehproduktionen der Anteil der Frauen auf dem Regiestuhl 14% beträgt und 23% der Drehbuchautoren Frauen sind[46].

Eine dritte Studie, die im Sommer 2017 im Auftrag von öffentlich-rechtlichen und privaten Fernsehsendern und Filmförderungsgremien veröffentlicht wurde, untersuchte die Vertretung der Geschlechter in deutschen Film- und Fernsehproduktionen. Auf der Grundlage einer detaillierten Analyse von über 3500 Stunden Fernsehsendungen zeigte sich, dass Frauen auf deutschen Bildschirmen deutlich unterrepräsentiert sind. Im Fernsehen kommen auf jede Frau zwei Männer, und in einem Drittel aller Sendungen für das allgemeine Publikum gibt es überhaupt keine weiblichen Protagonisten[47].

Im Vereinigten Königreich veröffentlichte Directors UK im Jahr 2016 eine Studie, aus der hervorgeht, dass zwischen 2005 und 2014 nur 13,6% der berufstätigen Filmregisseure Frauen waren und dass in diesem Zehnjahreszeitraum der Anteil der britischen Filme, bei denen Frauen Regie führen, nur um 0,6% gestiegen ist. Die Studie zeigte auch, dass mit steigenden Budgets weniger Regisseurinnen eingestellt werden (16,1% der Filme mit einem Budget von unter 500.000 Pfund haben eine Regisseurin; eine Zahl, die auf 3,3% der Filme mit einem Budget von über 30 Millionen Pfund sinkt).

In derselben Studie wurde hervorgehoben, dass in britischen Filmproduktionen nur zwei der neun kreativen Schlüsselrollen zu mehr als 50% von Frauen besetzt waren.

---

45 GENDER UND FILM - Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland, FFA, 2017

46 Gender und Fernsehfilm - Eine Studie der Universität Rostock und des Fraunhofer-Instituts im Auftrag von ARD und ZDF, 2017

47 Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland, Institut für Medienforschung, Philosophische Fakultät, Universität Rostock, Juli 2017

So waren beispielsweise 25,7% der Produzenten britischer Filme Frauen, während Frauen 14,6% der Drehbuchautoren ausmachten. In den Abteilungen für Transport, Ton und Kamera waren weniger als 10% weibliche Crewmitglieder tätig. Nur in den Abteilungen für Casting, Make-up und Kostüm sind mehrheitlich Frauen beschäftigt. Laut dieser Studie sind 30,9 % der Crewmitglieder, die an Filmen mit weiblicher Regie arbeiten, Frauen, verglichen mit 24,1% der Crewmitglieder bei Filmen mit männlicher Regie. Im Vereinigten Königreich machen Frauen etwa die Hälfte aller Filmstudenten aus. In jedem Fachgebiet sind Frauen in den britischen Filmstudiengängen besser vertreten als bei der Beschäftigung in der britischen Filmindustrie[48].

Seit 2017 hat das British Film Institute (BFI) ein 50%iges Gleichstellungsziel für die von ihnen finanzierten und beschäftigten Personen festgelegt. Was die Regisseurinnen betrifft, so wurden in 2017/2018 39% der vom BFI finanzierten Produktionen von Frauen geleitet.

Im Fernsehen ergab eine weitere von Directors UK im Jahr 2018 veröffentlichte Studie, dass 25% der im Zeitraum 2013-2016 auf BBC, ITV, Channel 4 und Channel 5 ausgestrahlten Folgen von Frauen gedreht wurden. In diesem Zeitraum ist der Anteil der von Frauen gedrehten Programme um 2,98% [49] zurückgegangen.

Im französischsprachigen Belgien (Fédération Wallonie-Bruxelles) hatten die audiovisuellen Produktionen, die zwischen 2010 und 2015 öffentliche Mittel erhielten, 74,5% männliche Regisseure und 71% männliche Drehbuchautoren, während an den Filmschulen 45% der Männer Regie und 38% Drehbuch[50] studierten.

In Frankreich wurden zwischen 2008 und 2017 23,3% der von der französischen Filmförderungsbehörde (CNC - Centre National de la Cinématographie) geförderten Spielfilme von Frauen gedreht (27% im Jahr 2017 gegenüber 20,8% im Jahr 2018). Das Budget dieser Filme ist im Durchschnitt um 37,1% geringer als das der Filme unter der Regie von Männern. Die durchschnittlichen Vertriebskosten von Filmen, die von Frauen gedreht wurden, sind um 34,4% geringer als die von Männern.

---

48 Aus dem Bild geschnitten - Eine Studie über die Ungleichheit der Geschlechter unter Filmregisseuren in der britischen Filmindustrie, Direktors UK, Mai 2016

49 Wer hat das Sagen - Geschlechterungleichheit unter den Regisseuren im britischen Fernsehen, Direktors UK, August 2018

50 DERRIÈRE L'ÉCRAN : WO SIND DIE FRAUEN ? Frauen in der Filmindustrie in FWB 2010-2015, Engender et Elles tournent, 2016

Im Zeitraum 2009-2016 zeigt eine Analyse der Berufe nach Geschlecht eindeutig „männliche“ und „weibliche“ Berufe. Die überwiegend von Frauen ausgeübten Berufe sind „Drehbuch / Drehbuchassistentin“ (95,3%), „Kostümbildnerin / Ankleiderin“ (88,1%) und „Friseurin / Maskenbildnerin“ (74,4%). Andererseits ist der Frauenanteil in den technischen Berufen extrem niedrig (4,7% der Frauen sind „Maschinistinnen“, 5,3% der Frauen „Elektrikerinnen“, 5,6% der Frauen „Ripperinnen“).

In der überwiegenden Mehrheit der Berufe in der Filmproduktion scheinen die durchschnittlichen Stundenlöhne von Frauen niedriger zu sein als die von Männern.

Bei bestimmten Berufsgruppen sind die Unterschiede besonders ausgeprägt. Das Durchschnittsgehalt einer Regisseurin eines Spielfilms ist 42,3% niedriger als das eines männlichen Regisseurs. Dieser Lohnunterschied ist auch bei den Produktionsberufen besonders ausgeprägt, wobei der durchschnittliche Stundenlohn der Frauen um 38,9% unter dem der Männer liegt.

Frauen machen 42% der Beschäftigten in der audiovisuellen Produktion in Frankreich aus. Berufe werden ähnlich wie bei der Filmproduktion als überwiegend „weiblich” oder „männlich” gekennzeichnet, aber das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist insgesamt geringer als in der Filmproduktion. Einige Berufsgruppen sind jedoch am ungleichsten in Bezug auf die Vergütung, wie z.B. der Beruf des Regisseurs (-30,7% für Frauen) oder des Produzenten (-15,7%)[51].

51 Der Platz der Frauen in der Filmindustrie und im audiovisuellen Bereich – CNC-Studien, Direction des études, des statistiques et de la prospective du CNC et le Service Pilotage & Statistiques d’Audiens, März 2019

4. Gleichstellung erreichen: Bewährte Praktiken aus ganz Europa

4.1. Entwicklung von Strategien, Festlegung von Zielen, Ausarbeitung von Indikatoren und Überwachung der Fortschritte

Unsere Bestandsaufnahme hat gezeigt, dass langfristige Auswirkungen und strukturelle Veränderungen in Organisationen stattgefunden haben, die Gleichstellungsstrategien konsequent und mit den entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen sowie mit der bedingungslosen Unterstützung der Führungskräfte umgesetzt haben.

Gleichstellungsstrategien ohne Zielvorgaben oder Gleichstellungsziele ohne Überwachung haben sich als wenig wirksam erwiesen. Sie können sogar kontraproduktiv sein, wenn die in ihre Ausarbeitung investierten Bemühungen als „ein Kästchen ankreuzen" angesehen werden: „*Wir haben einen Gleichstellungsplan angenommen, unsere Arbeit für die Gleichstellung ist getan*".

a) Die Labels „Berufliche Gleichstellung" und „Vielfalt" in Frankreich

Das Label „Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern" wurde 2004 geschaffen, um die Gleichstellung und gerechte Vertretung an französischen Arbeitsplätzen zu fördern. Vier Jahre später wurde ein zweites Label geschaffen, das diesmal der „Vielfalt" im Bereich des Personalmanagements und in den Beziehungen zu Lieferanten, Partnern und Kunden oder Nutzern öffentlicher und privater französischer Organisationen gewidmet ist.

Die Labels wurden von der AFNOR Certification[52], einer unabhängigen Stelle, ausgezeichnet und fördern Einstellungs- und Berufspraktiken, die die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vielfalt am Arbeitsplatz verbessern.

52 Weitere Informationen über AFNOR und die Labels (auf Französisch)
https://certification.afnor.org/ressources-humaines/alliance-label-diversite-label-egalite-professionnelle

Organisationen können sich um die Vergabe des einen oder des anderen Labels bewerben, und seit 2015 können beide Labels auch zusammen am Ende eines einzigen Bewertungsverfahrens vergeben werden (jedoch mit zwei verschiedenen Label-Ausschüssen).

Bisher wurden dreihundert öffentliche und private Organisationen in Frankreich mit einem oder beiden Labels ausgezeichnet: öffentliche und private Rundfunkanstalten - wie France Télévisions, Radio France oder TF1 - aber auch Großunternehmen aus anderen Wirtschaftssektoren (Areva, PSA, Vinci, SFR, Veolia, Macif, Axa France...) und im öffentlichen Sektor Ministerien, Städte und Gemeinden. Die Dauer der Gültigkeit eines Labels beträgt vier Jahre, mit einer Zwischenverfolgung nach zwei Jahren.

Der Erhalt des Labels ist ein anspruchsvolles Unterfangen, das wichtige Ressourcen innerhalb einer Organisation mobilisiert. Um ein Label zu erhalten und zu behalten, muss ein Unternehmen Indikatoren festlegen, Informationen von seinen internen Abteilungen sammeln und regelmäßig quantitative und qualitative Berichte ausarbeiten.

Um das Label „Berufliche Gleichstellung“ zu erhalten, muss eine Organisation Maßnahmen nachweisen und Informationen über Folgendes bereitstellen:

- Statistiken über die Belegschaft, begleitet von einer qualitativen Analyse des aktuellen Standes und einer Risikobewertung;
- Festlegung und Umsetzung der Gleichstellungspolitik (Formalisierung der Verpflichtung der zuständigen Behörde, Verantwortlichkeiten und Befugnisse, Zustimmung und Beteiligung der Gewerkschaften, Ausarbeitung der Aktionspläne, Zuweisung der erforderlichen Ressourcen, Umsetzung und Überwachung der Aktionspläne durch die Geschäftsleitung);
- Einrichtung und Verwaltung einer Hotline;
- Interne Kommunikation, Sensibilisierungsmaßnahmen (Bekämpfung von Vorurteilen), Schulung;
- Integration von Gleichstellungszielen in das Personalmanagement und in die Leitung der Organisation;
- Externe Kommunikation;
- Überwachung und Aktionslinien für die Verbesserung der Richtlinie.

TF1 war der erste Sender in Frankreich, der 2010 das Diversity-Label erhielt[53]. Radio France war der erste öffentlich-rechtliche Sender, der 2013 das Diversity-Label erhielt. Nachdem France Télévisions 2007 sein erstes internes Abkommen mit den Gewerkschaften zum Thema Gleichstellung der Geschlechter unterzeichnet hatte, erhielt es 2014 das Diversity-Label und bewarb sich und wurde 2018 zum ersten Mal mit dem Label für berufliche Gleichstellung ausgezeichnet[54].

b) Die Aktionen der Gruppe Canal+ in Frankreich und von ITV im Vereinigten Königreich

Im März 2019 unterzeichnete die Gruppe Canal+ die Charta der Vereinigung „Für Frauen in den Medien"[55] und engagierte sich damit offen für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und den Kampf gegen Belästigung und sexistisches Verhalten.

Diese Charta[56], die vom Ministerium für Kultur und dem für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Bekämpfung von Diskriminierung zuständigen Staatssekretär unterstützt wird, wurde 2019 von 18 Vertretern der großen Medienunternehmen[57] (Radio, Fernsehen, Produktionsfirmen und audiovisuelle Agenturen) und im Januar 2020 von 58 weiteren Organisationen aus den Medien, aber auch aus der Musikwelt, unterzeichnet[58].

Mit der Unterzeichnung der Charta verpflichten sich die Unternehmen, ihre Beschäftigten über sexuelle Belästigung zu informieren und aufzuklären, eine Kontaktstelle „zum Zuhören" einzurichten und bewährte Praktiken mit den anderen Unterzeichnern der Charta auszutauschen.

---

53 https://tf1.isivalue.com/fr/nos-enjeux-rse/entreprise/egalite-des-chances/

54 www.francetelevisions.fr/groupe/nos-engagements/nos-engagements-societaux-169

55 Besuchen Sie die Website der Vereinigung „Pour les Femmes dans les médias": http://www.pfdmedia.fr/

56 Text der Charta (auf Französisch) www.pfdmedia.fr/wp-content/uploads/2019/06/Charte-PFDM.pdf

57 TV5 Monde, Mediawan, ARTE, France Télévisions, Havas Worldwide, Disney Channel EMEA & Disney TV France, Newen, Europe 1, OCS, Groupe TF1, Groupe Canal+, NRJ-Gruppe, France Médias Monde, Groupe M6, Lagardère Active, INA, Radio France, NextRadioTV

58 Liste der Unterzeichner von Januar 2020: www.culture.gouv.fr/Presse/Communiques-de-presse/Signature-de-la-Charte-Pour-les-femmes-dans-les-medias-pour-la-deuxieme-annee-consecutive-au-ministere-de-la-Culture

Innerhalb der Gruppe Canal+ wurden verschiedene Maßnahmen zur Bekämpfung von Sexismus, Diskriminierung und Belästigung durchgeführt:

- Schaffung eines neuen Verfahrens zur Warnung bei Belästigung;
- Schulung von hundert Führungskräften und Beschäftigten der Personalabteilung, um auf Situationen von Belästigung und gewöhnlichem Sexismus zu reagieren (mit dem Ziel, schließlich alle Führungskräfte der Gruppe zu schulen);
- Mobilisierung der Talente der Gruppe im Dienst der Sache durch Sensibilisierungsvideos, die sich mit gewöhnlichem Sexismus befassen;
- Zuweisung eines großen Teils des für die jährlichen Erhöhungen im Jahr 2019 vorgesehenen Betrags, um ungerechtfertigte Lohnunterschiede auszugleichen, so dass der Abstand um 2 Punkte verringert werden kann.

Um eine bessere Vertretung von Frauen in ihren Inhalten und Berufen zu gewährleisten, ein weiteres wesentliches Thema der Charta, hat die Gruppe Canal+ unter anderem folgende Maßnahmen eingeleitet:

- eine Charta, die die Originalproduktionen („Créations Originales") zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern, aber auch zu einer Darstellung der Vielfalt ohne Stereotypen verpflichtet (im Jahr 2020 wird diese Charta auf Studiocanal, Programme und Canal Brand Factory ausgeweitet;
- ein Programm namens „Talent Boost'Her", das den Frauen der Gruppe gewidmet ist.

Im Jahr 2019 setzte sich die Gruppe Canal+ auch für eine verstärkte Präsenz von Frauen vor und hinter der Kamera ein, beispielsweise mit 5 Studiocanal-Serien unter der Regie von Frauen.

Zum Thema Vielfalt hat die Gruppe Canal+ 4 zusätzliche Aktionslinien: Gesundheit (einschließlich Behinderung), LGBT+, Generationenvielfalt (unter 30, über 50) und gemischte Herkunft (sozial, kulturell, geografisch und/oder ethnisch).

Jedes Thema setzt sich in konkrete Aktionen um, die sich an vorrangigen Bereichen orientieren:

- Vorbildlichkeit interner und Personalprozesse sowie Bekämpfung von Diskriminierung;
- Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten sowie Sichtbarkeit von Minderheiten / Vielfalt;
- positive Auswirkungen auf das Ökosystem (durch die Produktion von Inhalten oder durch die Einbindung von Beschäftigten in externe Initiativen).

ITV, der britische kommerzielle Fernsehsender, hat sowohl Ziele[59] für die Gleichstellung der Geschlechter als auch für die Vielfalt festgelegt.

Bis 2022 soll Folgendes erreicht werden:

- 30% Frauen im Vorstand, 50% Frauen im Führungsteam, 50% Frauen in der Belegschaft und 50% Frauen auf dem Bildschirm;
- 10% „Schwarze, Asiaten und Vertreter ethnischer Minderheiten" (BAME) im Vorstand, 15% BAME unter den Führungskräften, 15% BAME in der Belegschaft und 15% BAME auf dem Bildschirm;
- 8% Führungskräfte und 8% Beschäftigte mit erklärter Behinderung, 15% Behinderung auf dem Bildschirm;
- 6.5% LGBT+[60] in der Belegschaft.

Zusätzlich zu dem Aktionsplan und den Instrumenten, die intern zur Erreichung dieser Ziele angenommen wurden, erstellte ITV Verpflichtungen[61] zur Auftragsvergabe, die unabhängige Produzenten bei der Auftragsvergabe anerkennen und darüber berichten müssen.

Diese Verpflichtungen umfassen Erklärungen zur bestehenden Politik und den geltenden Richtlinien zur Einhaltung des britischen Gleichstellungsgesetzes 2010 (Equality Act 2010) und zur Einhaltung des britischen und/oder Londoner existenzsichernden Lohns.

---

59 Um mehr über die sozialen Ziele von ITV zu erfahren:
www.itvplc.com/socialpurpose/diverse-creativity

60 Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender/Transsexuelle plus (das „plus" schließt andere Gruppen ein, wie z.B. Asexuelle, Intersexuelle, Homosexuelle, Infragestellende usw.)

61 Um mehr über die Richtlinien für die Auftragsvergabe von ITV zu erfahren:
www.itv.com/commissioning/guidelines/social-partnership

Sie fordern die Produktionspartner außerdem auf, sich zu mindestens zwei Produktionsversprechen bezüglich der Vielfalt außerhalb des Bildschirms zu verpflichten, die aus der folgenden Liste ausgewählt werden sollen:

- Stellen Sie jemanden aus einer unterrepräsentierten Gruppe in einer leitenden Position ein (Produzentenebene oder höher).
- Setzen Sie ein Produktionsteam/eine Crew ein, das bzw. die nach Schätzungen der Belegschaft repräsentativ und inklusiv ist.
- Bieten Sie jemandem aus einer unterrepräsentierten Gruppe die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln oder eine höhere Position einzunehmen.
- Stellen Sie mindestens einen bezahlten Auszubildenden oder Praktikanten aus einer unterrepräsentierten Gruppe ein.
- Wenn Produzenten annehmen, dass ihre Produktion die Vielfalt und Inklusion hinter dem Bildschirm auf eine andere, aber messbare Weise verbessert, können sie dies auch angeben („*Wir möchten nicht, dass Sie diesbezüglich einfach Kästchen ankreuzen*").

Im Jahr 2018 hat ITV auch die Gründung des Projekts Comedy 50:50 von Saskia Schuster, ITVs Controller of Comedy, unterstützt[62], eine Initiative, die das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der Komödie angehen soll. Es bietet eine Datenbank mit über 500 Autorinnen für die Verwendung in der gesamten Branche, und organisiert regelmäßig Veranstaltungen mit Vorträgen und Podiumsdiskussionen, gezielter Vernetzung und Vorstellungstreffen zwischen Schriftstellern, Produzenten und Agenten. Comedy 50:50 hat auch zusammen mit ScreenSkills, dem branchenführenden Kompetenzgremium für die bildschirmbasierte Kreativwirtschaft des Vereinigten Königreichs, ein Mentoring-Programm gestartet.

Im Einklang mit dieser Initiative sehen die ITV-Bedingungen für die Auftragsvergabe von Comedy nun vor, dass alle Aufträge männliche und weibliche Autoren im Autorenteam haben müssen. Bei der Rückgabe von Drehbuchaufträgen muss sich die Produktion nach besten Kräften bemühen, weibliche Autoren in den Schreibraum einzubeziehen[63].

In Frankreich unterzeichnete Canal+ im März 2019 die Charta der Vereinigung „Pour les femmes dans les medias" (*Für Frauen in den Medien*).

---

62 Um mehr über die Initiative Comedy 50:50 zu erfahren: https://comedy5050.com/

63 Um mehr zu erfahren: https://www.itvplc.com/socialpurpose/news/2019/itv-comedy-to-only-commision-shows-with-gender-balanced-writings-teams

c) Die spanischen „Gleichstellungspläne“

Von 2004-2008 hat die Gleichstellungspolitik in Spanien erhebliche Fortschritte erzielt. In diesem Zeitraum wurden wichtige Gesetze verabschiedet, wie z.B. zur geschlechtsspezifischen Gewalt (Gesetz 1/2004), zur Gleichstellung der Geschlechter in der Beschäftigung, in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsfindungen und Gender Mainstreaming (Gesetz 3/2007) und zur öffentlichen Betreuung abhängiger Personen (Gesetz 39/2006).

Das Gleichstellungsgesetz 3/2007 schrieb die verbindliche Annahme von Gleichstellungsplänen auf Regierungsebene, aber auch für private Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten vor. Ein Schritt nach vorne wurde 2011 unternommen, als eine Entschließung wirtschaftliche Anreize für Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten regelte, die freiwillig einen Gleichstellungsplan aushandeln und umsetzen. Im Jahr 2017 wurde die Verpflichtung durch Gesetzesänderungen auf alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten ausgeweitet[64].

Die Gleichstellungspläne müssen mit Vertretern der Arbeitnehmer ausgehandelt werden und verschiedene Abschnitte enthalten, die drei Schlüsselbereiche abdecken: den Stand der Dinge, einen Aktionsplan und ein Überwachungssystem. Die Gleichstellungspläne müssen sich auch mit Fragen wie dem Auswahl- und Einstellungsverfahren, den Arbeitsbedingungen und der Verhinderung von sexueller Belästigung befassen.

Gleichstellungspläne wurden sowohl beim spanischen öffentlich-rechtlichen Sender RTVE[65] als auch bei privaten Sendern wie Canal Plus ausgehandelt.

Media Pro, die globale Produktionsgruppe, bereitet sich auf die Ausarbeitung und Annahme von Gleichstellungsplänen in ihren Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten vor.

Alle Pläne wurden unter der allgemeinen Richtlinie des 2019 geschaffenen Diversitätsplans der Gruppe entwickelt.

---

64 Spanisches Kabinett geht gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz vor, El Pais, 4. März 2019

65 Um mehr über den Gleichstellungsplan des RTVE zu erfahren: www.rtve.es/rtve/20140522/plan-igualdad/942205.shtml

Unter der Aufsicht des Direktors für Gleichstellung und Vielfalt und in enger Zusammenarbeit mit dem Diversitätsausschuss der Gruppe, dem Mitglieder des Verwaltungsrats angehören, umfasst dieser Plan eine Reihe von Maßnahmen im Bereich der Einstellung, der Ausbildung, der Förderung von Frauen und der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Außerdem werden in den verschiedenen Betrieben der Gruppe Diversitätsbeauftragte ernannt und Protokolle zur Prävention und Aufdeckung von Gewalt und Belästigung verabschiedet.

Im Jahr 2019 hat das Diversity & Equality-Team von Mediapro für die Beschäftigten von Mediapro, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind, den ersten Leitfaden veröffentlicht, der ihnen psychologische, rechtliche und wirtschaftliche Hilfe bei der Bewältigung ihrer Situation bietet. Mediapro hat es auch geschafft, das geschlechtsspezifische Lohngefälle um 1,83 Prozentpunkte zu reduzieren und liegt damit unter dem Durchschnitt in Spanien (das derzeitige Gefälle beträgt weniger als 10%, verglichen mit 14,20% in Spanien). Auch die Präsenz von Frauen in der Gruppe wurde im letzten Jahr um fast 1 Prozentpunkt verbessert, wobei der Frauenanteil derzeit bei 34% liegt.

Der Gleichstellungsplan von RTVE wurde 2017 für den Zeitraum 2012-2016 bewertet. Verbesserungen waren Maßnahmen, wie z.B. die Erhöhung der Zahl der Frauen im Management (von 27,1% im Jahr 2017 auf 37,28% im Jahr 2019), aber in Schlüsselbereichen wie dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle oder der Notwendigkeit, dass das Unternehmen als Ganzes die Gleichstellungsziele übernimmt, mussten noch Fortschritte erzielt werden.

Auf der Grundlage dieser Bewertung wurden von der neu geschaffenen „Direktion für Wohlbefinden, Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz" neue Maßnahmen eingeleitet, wie z.B. Workshops zu unbewusster Voreingenommenheit und inklusivem Führungsstil, die Förderung der Talente von Frauen durch eine Beschleunigerplattform und spezielle Schulungen, die Verwendung einer inklusiven Sprache in der internen Kommunikation, Mitarbeiterbefragungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Veröffentlichung eines speziellen Leitfadens zum Thema.

Im November 2017 richtete RTVE als eine der Folgemaßnahmen des „Staatlichen Abkommens gegen geschlechtsspezifische Gewalt"[66] auch eine Beobachtungsstelle für die Gleichstellung der Geschlechter ein, die sich auf die Vertretung von Frauen auf dem Bildschirm (Fernsehen) und im Rundfunk (Radio) konzentriert.

66 Um das Abkommen (auf Spanisch), zu lesen:
www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/pactoEstado/home.htm

d) Die vom Schwedischen Filminstitut festgelegten Gleichstellungsziele

Die Förderung der Gleichstellung in der schwedischen Filmindustrie ist seit 2000 Teil des Mandats des Schwedischen Filminstituts. Mit dem „Filmabkommen" von 2006 wurden erstmals klare Gleichstellungsziele eingeführt: Die vom Filminstitut verteilten Produktionsmittel mussten zwischen Männern und Frauen in Schlüsselpositionen (Produzent, Regisseur und Drehbuchautor) gerecht verteilt werden; mindestens 40% der Mittel mussten an weibliche Fachkräfte in diesen Schlüsselpositionen verteilt werden.

In den folgenden Jahren wurden jedoch zu langsame Fortschritte erzielt, und im Jahr 2013 bekräftigte das Institut sein Bestreben, die festgelegten Ziele zu erreichen: Es drohte mit der Verwendung von Quoten, falls die Ziele nicht bis 2016 erreicht würden.

Das Filminstitut nahm auch einen Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter an, um einigen der Argumente entgegenzuwirken, die häufig zur Bekämpfung positiver Aktionen für die Gleichstellung der Geschlechter verwendet werden:

- *„Es gibt keine kompetenten Frauen"*: Das Filminstitut hat die Website „Nordic Women in Film" eingerichtet[67], um die Arbeit von Fachfrauen in der regionalen Filmindustrie besser sichtbar zu machen;
- *„Filmemacherinnen haben nicht genug Erfahrung": Das Filminstitut startete ein Programm für Regisseurinnen mit dem Ziel, ihr Bewusstsein für Gender-Strukturen zu schärfen und ihre Netzwerke zu stärken;*
- *„Es wollen nicht so viele Frauen Regisseurinnen werden"*: Das Filminstitut arbeitete mit Schulen zusammen, um die wichtigsten Herausforderungen zu ermitteln, die die Karriere von weiblichen Fachkräften bremsen;
- *„Zählen verringert die Qualität"*: Das Filminstitut hat „Qualitätsindikatoren" (Teilnahme an Festivals / kritische Rezensionen / Kinokassen) aufgestellt, die zeigen, dass die Qualität der nach 2013 geförderten Filme nicht abgenommen hat;
- *„Die Branche will sich nicht ändern"*: Das Filminstitut hat Forschungen und Studien gestartet, um die Leistungsdynamik in der Branche zu verstehen.

67 Die Website „Nordische Frauen im Film" finden Sie unter www.nordicwomeninfilm.com/

Bei der Umsetzung dieses neuen Aktionsplans wurde die Zählung von zentraler Bedeutung, da das Personal, das über die Vergabe von Subventionen entscheiden, seine Finanzierungsentscheidungen nach neuen Kriterien verfolgen und begründen musste, die die „Qualität" eines Projekts belegen (Originalität, Relevanz des Themas, Handwerkskunst).

Im Jahr 2015 hatte das Filminstitut eine ausgewogene Verteilung seiner Mittel zwischen männlichen und weiblichen Regisseuren[68] erreicht.

Im Jahr 2016 wurde ein neuer Aktionsplan[69] mit erneuerten Zielen verabschiedet, wie z.B. die Erhöhung der Anzahl von Frauen in Schlüsselpositionen bei Großproduktionen und die Erhebung noch detaillierterer geschlechtsspezifischer Statistiken für die vom Institut unterstützten Projekte.

Im Jahr 2018 veröffentlichte das Filminstitut seinen zweiten Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter mit dem Titel „The Money Issue"[70] (Die Geldfrage). Der Bericht hob einen Rückgang des Anteils von Regisseurinnen und Drehbuchautorinnen bei den 2017 geförderten Filmen im Vergleich zu 2016 hervor, ein Rückgang, der mehrere Fragen aufwarf: Über welchen Zeitraum sollte der Fortschritt untersucht werden? Sind die Rückschritte kontextabhängig oder zeigen sie einen tieferen Widerstand? Der Bericht betonte auch die immer noch sehr große Haushaltslücke zwischen Projekten von Männern und Frauen.

68 Rückblick und Ausblick - Bericht über die Gleichstellung der Geschlechter 2017, Schwedisches Filminstitut

69 Ziel 2020: Gleichstellung der Geschlechter bei der Filmproduktion vor und hinter der Kamera, Schwedisches Filminstitut, 2016

70 Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter - die Geldfrage, Schwedisches Filminstitut, 2018

e) Die Gleichstellungsstrategie des ORF in Österreich

Das Bundesgesetz über den österreichischen öffentlich-rechtlichen Rundfunk (ORF) verpflichtet den ORF, die Gleichstellung innerhalb des Unternehmens und die Vielfalt auf dem Bildschirm aktiv zu fördern.

Der ORF untersuchte 2011 die Stellung von Frauen in seiner Organisation und stellte ein weit verbreitetes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern fest. Obwohl Frauen 42% der Belegschaft ausmachten, waren sie in der Programmgestaltung konzentriert und in technischen Positionen stark unterrepräsentiert. Im höheren Management waren sie mit nur 11% der regionalen Studioleiter und 22% der zentralen Abteilungsleiter extrem dünn besetzt. Im Vorstand gab es überhaupt keine Frauen. Sie machten jedoch zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten aus.

Um diese Situation anzugehen, hat der ORF 2012 einen Gleichstellungsplan verabschiedet[71]. Er zielte darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter und die Karriere von Frauen zu fördern, bestehende Diskriminierungen abzuschaffen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu ermöglichen, einen Frauenanteil von 45% in den Bereichen zu erreichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und den Anteil von Frauen in technischen Berufen zu erhöhen.

Seit 2012 wird die Umsetzung des Plans jedes Jahr überwacht. Zwischenziele werden alle zwei Jahre mit der Leitung ausgehandelt. Im Jahr 2018 gab es 32% Frauen in Führungspositionen (24% in höheren Positionen), ein Anstieg von etwa 10% in 10 Jahren.

In den verschiedenen Abteilungen des ORF wurden 6 Gleichstellungsbeauftragte ernannt. Sie arbeiten zu 30% an ihrem „normalen Arbeitsplatz" und zu 70% am Gleichstellungsportfolio. Sie reagieren direkt auf die Leitung, bleiben aber „physisch" in ihren ursprünglichen Abteilungen. Eine Gleichstellungskommission, die sich aus diesen Beauftragten sowie Vertretern der ORF-Leitung und der Gewerkschaften zusammensetzt, steuert die Arbeit zum Thema Gleichstellung der Geschlechter. Die Kommission tritt im Durchschnitt alle zwei Monate zusammen. Die Gleichstellungskommission hört auch die Fälle von mutmaßlicher sexueller Belästigung an.

71 Um den Gleichstellungsplans 2012 des ORF herunterzuladen:
https://zukunft.orf.at/rte/upload/texte/2013/recht_grundlagen/en_gleichstellungsplan.pdf

Der ORF organisiert Seminare zu „Geschlechterkompetenzen" für alle Beschäftigten in Führungspositionen. Bei der Einstellung für hochrangige Positionen und wenn nicht genügend Bewerbungen von Frauen eingehen, kann die Frist um zwei Wochen verschoben werden, und potenzielle weibliche Kandidaten werden angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Der ORF prüft derzeit die Ausgewogenheit der Geschlechter bei den von ihm in Auftrag gegebenen externen Produktionen und Möglichkeiten, diese Ausgewogenheit in Zukunft zu verbessern.

4.2. Sensibilisierung, Schulung und Verpflichtung von Organisationen und Menschen zur Veränderung

Damit der audiovisuelle Sektor innerhalb seiner eigenen Strukturen, aber auch durch die Bilder, die er zeigt, und die Geschichten, die er erzählt, nachhaltige Veränderungen erreichen kann, ist es wichtig, die strukturelle Diskriminierung, die immer noch zwischen Frauen und Männern in der Familie, am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft besteht, sichtbar und verständlich zu machen.

a) Die niederländische Koalition „Bilder in den Medien schaffen"

Die Koalition „Beeldvorming in de Media"[72] („Bilder in den Medien schaffen") wurde 2017 von der Vereinigung WOMEN, dem öffentlich-rechtlichen Sender NPO, RTL Nederland und VICE Benelux mit Unterstützung des niederländischen Ministeriums für Bildung, Kultur und Wissenschaft ins Leben gerufen.

Ziel der Koalition war es, Stereotypen zu bekämpfen und das Bewusstsein in Bezug auf Vorurteile zu fördern. Es ging um (un)bewusste Vorurteile gegenüber Frauen und Männern, aber auch in Bezug auf Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit und sozioökonomischen Status. Die Koalitionspartner bemühten sich um eine stärkere Einbeziehung sowohl in die Berichterstattung als auch auf organisatorischer Ebene.

72 Um mehr über die Koalition „Beeldvorming in de Media" zu erfahren:
www.womeninc.nl/thema/beeldvorming-kennisbank/over-beeldvorming/coalitie-beeldvorming-in-de-media/

Ausgehend von den Beobachtungen und Empfehlungen der Studie „Beperkt Zicht“[73] (Begrenzte Sichtbarkeit) über die Repräsentation von Männern und Frauen in den Medien haben die Partner der Koalition mehrere Pilotaktionen gestartet, die die gleichen Ziele verfolgen, aber an ihre internen Strukturen und Arbeitsweisen angepasst sind.

Zwischen September 2017 und Juni 2019 traf sich die Koalition regelmäßig, um die Fortschritte der Pilotaktionen zu besprechen und Erfahrungen über Erfolge und Herausforderungen auszutauschen. WOMEN Inc. organisierte auch Expertentreffen sowie Sensibilisierungsveranstaltungen und Meisterklassen für Medienfachleute.

b) Die „Eyes Half Shut“-Kampagne von BECTU in Großbritannien

Im Oktober 2017 veröffentlichte die britische Medien- und Unterhaltungsgewerkschaft BECTU „Eyes Half Shut - Ein Bericht über lange Arbeitszeiten und Produktivität in der britischen Film- und Fernsehindustrie“[74]. Dieser Bericht, der auf einer Umfrage unter 476 Befragten basiert, die hauptsächlich in den Bereichen Film/Werbung und TV-Drama tätig sind, hob die schwierigen Arbeitsbedingungen in diesem Sektor hervor. Er unterstrich die weit verbreiteten Überstunden und unregelmäßigen Arbeitszeiten und deren Auswirkungen auf das Familienleben und die Müdigkeit. Der Bericht zeigte auch, dass lange Arbeitszeiten und die kumulativen Auswirkungen auf das persönliche und familiäre Leben die Menschen von der Branche abweisen, insbesondere Frauen, bei denen fast zwei Drittel der Befragten angaben, dass sie nicht erwarten, langfristig in der Branche zu arbeiten. Der Bericht machte schließlich deutlich, wie lange Stunden ein Umfeld schaffen könnten, in dem Mobbing stattfindet.

Die „Eyes Half Shut“-Kampagne[75] fordert alle Teilnehmer der britischen Film- und Fernsehindustrie auf, sich zu einer Kommission zusammenzuschließen, die sich für eine Verringerung der Abhängigkeit der Branche von einer Kultur der langen Arbeitszeiten einsetzt.

---

73 www.womeninc.nl/Uploaded_files/Zelf/beperkt-zicht-de-rol-van-mediamakers-in-beeldvorming799def.1b9422.pdf

74 Eyes Half Shut - Ein Bericht über lange Arbeitszeiten und Produktivität in der britischen Film- und Fernsehindustrie, Paul Evans und Jonathan Green, BECTU

75 Um mehr über die „Eyes Half Shut“-Kampagne von BECTU zu erfahren: https://bectu.org.uk/get-involved/eyes-half-shut/

Sie entwickelte auch gezielte Aktionen, die sich mit spezifischen Aspekten der langen Arbeitszeiten befassen, einschließlich kurzfristiger körperlicher Gesundheitsrisiken, Beeinträchtigung des Familienlebens, körperlicher Gefahren beim Fahren / bei der Arbeit mit schwerem Gerät, Managementfragen - Produktivität usw., Gleichstellung - insbesondere Fragen, die Frauen betreffen, und Mobbing infolge langer Arbeitszeiten.

c) Das Gleichstellungsversprechen der Filmfestivals (50/50 bis 2020)

Im Mai 2018 fanden während der Filmfestspiele von Cannes mehrere Aktionen statt, die die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Filmindustrie forderten. Unter der Leitung des Kollektivs „50/50 für 2020" zielten diese Aktionen vorrangig auf eine gleiche Vertretung von Männern und Frauen in den Vorständen und Auswahlausschüssen von Festivals und öffentlichen Einrichtungen sowie auf die Erhebung von geschlechtsspezifischen Statistiken zur Sensibilisierung und Quantifizierung der Entwicklungen im Laufe der Zeit ab.

Am 14. Mai 2018 war das Festival de Cannes der erste Unterzeichner eines Versprechens zur Gleichstellung der Geschlechter. Mit dieser Zusage verpflichtete es sich, „*Statistiken nach Geschlecht zu erstellen, insbesondere hinsichtlich der Anzahl der zur Auswahl eingereichten Filme, um die Liste der Mitglieder der Auswahlausschüsse sichtbar zu machen und sich zu einem Zeitplan für die Umgestaltung der Exekutivorgane des Festivals zu verpflichten, in der laufenden Mandatsperiode dieser Organe eine Parität zu erreichen*".

Im letzten Jahr unterzeichneten 112 Festivals die Zusage, darunter 93 in Europa und 11 in Amerika[76].

Im September 2018 und im November 2019 organisierte das Kollektiv „50/50 für 2020" ebenfalls in Partnerschaft mit der französischen Filmförderungsbehörde, dem Centre National du Cinéma et de l'Image animée (CNC), formelle Begegnungen zum Thema Gleichstellung.

76 Die vollständige Liste der Unterzeichner finden Sie unter http://collectif5050.com/en/the-festivals

Im Jahr 2018 kündigte das CNC Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Filmproduktion an[77]:

- Seit dem 1. Januar 2019 wird ein 15%-Bonus für Filme erprobt, deren Hauptpositionen die Parität respektieren;
- Eine gleiche Anzahl von Frauen und Männern in seinen Auswahlausschüssen, einschließlich des Vorsitzes dieser Ausschüsse;
- Die obligatorische Aufnahme von Statistiken über die technischen Teams und die Gehaltsabrechnung in die Akkreditierungsunterlagen der von ihm unterstützten Projekte sowie die systematische Erfassung dieser Statistiken;
- Die Parität der Jurys der Filmschulen und der Festivals, die vom CNC unterstützt werden;
- Die Ausarbeitung einer „Charta bewährter Praktiken" für Filmunternehmen (die den Zugang zu Verantwortlichkeiten, Gehältern und die Bekämpfung von Belästigung behandelt);
- Die Aufnahme von Qualitätsmaßnahmen in ihre Vereinbarungen mit den lokalen Behörden;
- Die Präsentation der von Frauen gedrehten Filme des Kulturerbes (durch Restaurierung, Digitalisierung usw.);
- Die Aufnahme von Filmen von Frauen in die von ihm unterstützten Bildungsprogramme.

IIm Oktober 2019 erklärte das CNC, dass 29 Filme (1 von 5 der produzierten Filme) von dem 15%-Bonus profitiert hätten.

Im November 2019 wurden neue Maßnahmen angekündigt, diesmal vor allem zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung. Künftig werden alle CNC-Subventionen „*an die Bedingung geknüpft, dass das beantragende Unternehmen genaue Verpflichtungen zur Prävention und Aufdeckung von sexueller Belästigung einhält*"[78]. Zur Umsetzung dieser Maßnahme werden in Kürze Anhörungen mit den Berufsverbänden aufgenommen. Es werden auch Schulungen für Arbeitgeber aus dem audiovisuellen und dem Filmproduktionssektor organisiert, um sie bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Verhinderung unangemessener Verhaltensweisen in Filmschulen, an Sets, in Studios und bei der Werbung für Filme zu begleiten.

77 Das CNC engagiert sich für Parität, Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt im französischen Kino, 20. September 2018

78 Das CNC verstärkt sein Engagement für die Parität, die Gleichstellung und die Vielfalt im Kino und dem audiovisuellen Sektor in Frankreich, 14. November 2019

Gleichzeitig hat das Kollektiv 50/50 eine neue „Charta für die Inklusion im Film und der audiovisuellen Produktion" verabschiedet[79]. Sie wird allen Fachleuten des Sektors zur Billigung vorgeschlagen und verpflichtet die Unterzeichner zu einer Reihe konkreter Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Vielfalt (verstanden in allen ihren Dimensionen: kulturell, ethnisch und sozial sowie geschlechtsspezifisch). Wenn eine Produktion die Grundsätze der Charta umgesetzt und eingehalten hat, darf sie das Logo „Collective 50/50" im Abspann verwenden. Die Unterzeichner verpflichten sich, den Fortschritt und die korrekte Umsetzung der Charta regelmäßig zu bewerten.

Anlässlich der Filmfestspiele von Cannes 2019 hat die Europäische Kommission auch die erste Auflage des Tages „Frauen in Bewegung" ins Leben gerufen[80]. Sie soll die europäischen Institutionen, private und öffentliche Organisationen und Interessenvertreter aus dem audiovisuellen Sektor zusammenbringen und verdeutlicht das Engagement der Kommission, in den kommenden Jahren weiter an der Frage der Ausgewogenheit der Geschlechter in der Filmindustrie zu arbeiten.

d) Die „Kunst der Balance", eine Initiative des norwegischen Kultursektors

„Die Kunst der Balance: Für Gleichstellung und Vielfalt in den Künsten"[81] ist eine norwegische Partnerschaft von mehr als 80 Organisationen, Unternehmen, Festivals und anderen Kunst- und Kultureinrichtungen, die sich für die Förderung der Gleichstellung und Vielfalt in den Künsten einsetzen.

Ihr Ziel ist es, Wissen, Erfahrungen und Ideen darüber auszutauschen, wie Fortschritte im Bereich des Gleichgewichts und der Vielfalt der Geschlechter erzielt werden können, insbesondere durch den Abbau von strukturellen Ungleichheiten, Stereotypen und Vorurteilen.

---

79 Charta für die Inklusion im Kino und dem audiovisuellen Sektor, Kollektiv 50/50

80 Mehr über den Tag „Frauen in Bewegung" erfahren Sie unter https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-launches-first-women-move-day

81 Weitere Informationen über „Die Kunst der Balance" finden Sie unter https://balansekunstprosjektet.no/about-balansekunst

Die Plattform wurde 2009 auf Initiative von Schlüsselinstitutionen der norwegischen Musikbranche gegründet. Sie erhebt Statistiken, sensibilisiert und entwickelt Instrumente wie Richtlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung oder eine im Januar 2018 eingerichtete Helpline für Menschen, die im kulturellen Leben sexueller Belästigung ausgesetzt waren oder diese miterlebt haben. Die Organisation erhielt auch Mittel vom Kulturministerium, um Leitlinien und Schulungen für sichere und integrative Organisationen im Kulturbereich zu entwickeln.

4.3. Öffentliche Finanzierung und Organisationen des öffentlichen Dienstes: Unterstützung des Wandels

Der Einsatz öffentlicher Mittel kann ein wirksames und vortreffliches Instrument sein, um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis im europäischen audiovisuellen Sektor zu erreichen. Er kann den Sektor ermutigen, einige der traditionellen Muster zu ändern, die zu Ungleichgewichten führen.

a) Filmfördereinrichtungen ergreifen Maßnahmen

Nationale und regionale Filmgremien sind wichtige Akteure der Filmfinanzierung in Europa. Viele haben in den letzten Jahren Maßnahmen ergriffen, um eine gerechtere Verteilung ihrer Mittel zwischen weiblichen und männlichen Fachleuten zu fördern.

In der Tat wurden in ganz Europa verschiedene Initiativen umgesetzt:

- Gleiche Vertretung von Frauen und Männern in Auswahlausschüssen (wie in Österreich, Frankreich, Deutschland, Spanien und Schweden) und manchmal die Schulung der Ausschussmitglieder in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und unbewusster Voreingenommenheit (in Österreich, Dänemark, Schweden usw.);
- Sammlung und Veröffentlichung von Geschlechterstatistiken über die unterstützten Projekte (in mindestens 13 Ländern);
- Berücksichtigung des Geschlechts als Bewertungskriterium für die öffentliche Finanzierung (in Italien, Spanien und dem Vereinigten Königreich);
- Geschlechterprämien bei der automatischen Produktionsförderung (in Österreich, Frankreich und Irland)[82].

82 Jahrbuch 2018/2019 - Schlüsseltrends, Europäische Audiovisuelle Beobachtungsstelle

Einige Einrichtungen haben auch spezielle Programme für Frauen geschaffen, wie z.B. der Co-Development Fund for Female Filmmakers (Co-Entwicklungsfonds für Filmemacherinnen), der gemeinsam von Fís Éireann/Screen Ireland und Film Fund Luxemburg betrieben wird[83].

Zusätzlich zu den bereits erwähnten französischen und schwedischen Fällen sind hier weitere bewährte Praktiken aufgeführt, die von Filmfördereinrichtungen in ganz Europa entwickelt wurden.

In Dänemark arbeitet das Filminstitut[84] seit 2016 mit den Organisationen der Filmindustrie zusammen, um das Geschlechterverhältnis im dänischen Film zu verbessern. Unter anderem wurde eine qualitative Studie in Auftrag gegeben, um zu untersuchen, warum weniger Frauen als Männer die Möglichkeit erhalten, nach dem Abschluss an der Nationalen Filmschule Dänemarks ihren ersten Spielfilm zu drehen. Für Produktionsfirmen wurde auch ein freiwilliges Selbstberichtsformular entwickelt, um die Vertretung der Geschlechter in abgeschlossenen Produktionen anzugeben.

Es wurden auch mehrere Initiativen gestartet, um das Bewusstsein für Geschlechterstereotypen in dänischen Filmen und Fernsehserien zu schärfen. In einem bemerkenswerten Fall hat die dänische Dramatiker- und Drehbuchautorengilde (Danske Dramatikere) die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit mit ManusFestet[85] auf sich gezogen, einem satirischen Führer, der 40 Geschlechterklischees in dänischen Filmen und Fernsehserien aufzeigt.

Das Dänische Filminstitut befasst sich auch intern mit Geschlechterfragen und schult u.a. Beschäftigte, deren Arbeit mit der Vergabe von Mitteln verbunden ist, unbewusste Verhaltensmuster zu erkennen und zu verstehen.

Im Vereinigten Königreich gab das British Film Institute (BFI) an: „*Wir möchten die Öffentlichkeit reflektieren - in den Filmen, die wir finanzieren, den Programmen, die wir unterstützen, dem Publikum, das sie ansieht, und den Filmemachern, Schauspielern und Crews, die sie machen*".

---

83 Irland & Luxemburg starten neuen Fonds für frauenorientierte Entwicklung, 18. Mai 2019

84 Weitere Informationen finden Sie auf der Website des Dänischen Filminstituts: www.dfi.dk/en/english/about-dfi/enhanced-diversity-efforts

85 www.dramatiker.dk/wp-content/uploads/pdf/manusfest_plakat_uk.pdf

Die BFI-Diversitätsstandards[86] richten sich sowohl auf das Geschlecht als auch auf Behinderung, Rasse, Alter und sexuelle Orientierung. Sie versuchen auch sicherzustellen, dass Menschen aus niedrigeren sozioökonomischen Gruppen besser vertreten sind. Die Standards wurden als internes Werkzeug, aber auch als Ressource für die Filmindustrie konzipiert. Interessengruppen werden gebeten, sie zu übernehmen, wie dies bereits von BAFTA, Film4 und BBC Films getan wurde. Paramount war das erste Studio, das die BFI-Diversitätsstandards übernahm.

Die Standards können für Spielfilme, Online- und Fernsehinhalte sowie für Filmfestivals, Vertriebsveröffentlichungen und Filmprogramme verwendet werden. Sie sind eine vertragliche Voraussetzung für alle BFI-Förderungen, einschließlich Spiel- und Dokumentarfilmen, die über die Partner des BFI finanziert werden.

Um die Standards zu erreichen, müssen die Projekte - mit wenigen Ausnahmen in Bezug auf Art und Größe der Produktionen - die Kriterien in mindestens zwei der folgenden vier Bereiche erfüllen: A) Darstellung, Themen und Erzählungen auf dem Bildschirm B) kreative Führung und Projektteam C) Zugang zur Industrie und Möglichkeiten und D) Entwicklung des Publikums.

Indem sie Projekte zur Erfüllung der Kriterien herausfordern, sollen die Standards Verhaltensänderungen fördern und die Projektleiter zu integrativeren Praktiken anregen - sowohl bei den kreativen Inhalten als auch bei der Einstellung.

Das BFI hat seit 2017 auch Zielvorgaben (50% für das Geschlecht), in Bezug auf wen es finanziert und wen es in Bezug auf Geschlecht, Rasse, gehörlose und behinderte Menschen sowie diejenigen, die sich als LGBTQ+ identifizieren, beschäftigt.

Was die Regisseurinnen betrifft, so wurden für 2017/2018 39% der vom BFI finanzierten Produktionen von Frauen geleitet.

Das BFI hat auch Vertragsklauseln in seinen Finanzierungsvereinbarungen, um Mobbing und Belästigung zu verhindern[87], die in der Branche weithin anerkannt sind. Über 40 Organisationen, darunter alle wichtigen Gewerkschaften, haben sich ihnen angeschlossen.

---

86 Um mehr über die BFI-Diversitätsstandards zu erfahren:
www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/bfi-diversity-standards

87 Weitere Informationen über die „Grundsätze und Leitlinien" zur Bekämpfung von Mobbing und Belästigung finden Sie unter www.bfi.org.uk/about-bfi/policy-strategy/set-principles-screen-industry

In Österreich veröffentlichte das Filminstitut im Mai 2018 in Zusammenarbeit mit der Abteilung Kunst und Kultur des Bundeskanzleramtes und der Universität Wien den österreichischen Film Gender Report 2012-2016[88]. Er zeigt die gleichen Ungleichgewichte wie in den meisten anderen europäischen Ländern: Zwischen 2012 und 2016 besetzten Frauen 34% aller untersuchten Stellen, erhielten jedoch nur 29% der Mittel.

Das Österreichische Filminstitut beschäftigt sich bereits seit mehreren Jahren mit dem Thema der Gleichstellung der Geschlechter. Es hat eine eigene Website[89] und erstellt seit 2011 Statistiken darüber, wie viele Frauen und Männer (Regie, Drehbuch) seit 2011 jedes Jahr Fördermittel erhalten haben. Seit 2013 sind die Statistiken detaillierter, und im selben Jahr erhielt der Auswahlausschuss des Instituts zum ersten Mal eine Schulung zur Gleichstellung der Geschlechter.

Im Jahr 2015 startete das Institut ProPro - Das Produzentenprogramm für Frauen. Das Programm konzentriert sich auf den Aufbau nachhaltiger Netzwerke, die Schulung von Führungskräften, Pitching-Training, Finanzierung usw. Das Österreichische Filminstitut unterstützt auch IF SHE CAN BE IT, SHE CAN SEE IT (WENN SIE ES SEIN KANN, KANN SIE ES SEHEN) - einen Drehbuchwettbewerb, der Projekte auszeichnet, die Geschlechterstereotypen durchbrechen.

Seit 2016 nutzt das Institut den weiblichen und männlichen Bechdel-Test, um den Inhalt von Drehbüchern, die eine Produktionsförderung beantragen, zu analysieren.

Im Jahr 2017 trat der Gender-Incentive in Kraft (30.000 Euro werden als Anreiz für den nächsten Projektentwicklungsantrag gewährt, wenn ein Projekt Frauen in bestimmten Schlüsselpositionen umfasst). Bei der Beantragung von Fördermitteln müssen die Projekte die Anzahl der beteiligten Frauen in ihren Teams deutlich machen.

Die Richtlinien zur Chancengleichheit der vom Österreichischen Filminstitut verwalteten Förderprogramme des Bundes wurden vor kurzem mit Unterstützung und Fachwissen von Branchenvertretern von Filmemacherinnen geändert.

---

88 Österreichischer Film Gender Report 2012-2016 - Zentrale Ergebnisse, Universität Wien (Abteilung Soziologie), im Auftrag des Österreichischen Filminstituts und des Bundeskanzleramtes (Abteilung II: Kunst und Kultur), Mai 2018 (englische Version: September 2019)

89 Besuchen Sie die Website des Österreichischen Filminstituts zur Gleichstellung der Geschlechter: https://equality.filminstitut.at/en/

Sie umfassen nun ein flexibles, transparentes und integratives Modell mit einer laufenden Bewertung, um in mehreren Jahren schrittweise eine 50/50-Zuteilung der Subventionen zu erreichen. Die Maßnahmen werden von einer Reihe von Instrumenten begleitet, mit denen die Auswirkungen der Änderung angepasst und gesteuert werden können.

Unter der Schirmherrschaft des Filminstituts und des Filmfonds Wien, dem größten regionalen Filmfonds, wurde auch eine Initiative zur Entwicklung von „Inclusion Riders" in audiovisuellen Verträgen[90] gestartet. Viele österreichische Produktionsfirmen haben sich bereits dazu verpflichtet.

Das Bundesministerium für digitale und wirtschaftliche Angelegenheiten hat schließlich den Wettbewerb „Heldinnen in Serie"[91] zur Förderung der Sichtbarkeit von Frauen in Wissenschaft, Technik und Wirtschaft in Serien finanziert und gefördert (6 x 20.000 EUR plus Mentoring für die Produktionsentwicklung).

In Irland hat Fís Éireann/Screen Ireland im Dezember 2015 einen "Sechs-Punkte-Plan zur Gleichstellung der Geschlechter" verabschiedet.

Der Plan sieht Folgendes vor:

(1) Sammlung, Veröffentlichung und Überwachung von Daten zur Ungleichheit der Geschlechter;
(2) Bildungs- und Schulungsinitiativen, die in Partnerschaft mit der Industrie entwickelt wurden und unbewusste Vorurteile bei der kreativen Entscheidungsfindung aufzeigen;
(3) Maßnahmen zum Aufbau von Kompetenzen und Kapazitäten für kreative Entscheidungsträger in Bezug auf Fragen der Vielfalt und Gleichstellung;
(4) Schulungs- und Betreuungsinitiativen, die von Screen Skills Ireland durchgeführt werden;
(5) Bildungsinitiativen in Schulen und Hochschulen und
(6) Partnerschaften mit anderen wichtigen Organisationen wie den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten RTÉ und TG4 und dem Sound and Vision Scheme der Broadcasting Authority of Ireland (BAI) zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt bei der öffentlichen Finanzierung von Bildschirminhalten.

90 Weitere Informationen über die österreichische Initiative zur Entwicklung von „Inclusion Riders" finden Sie unter http://filmfatal.at/

91 Um mehr zu erfahren:
www.filmstandort-austria.at/

Da die tatsächliche Zahl der Finanzierungsanträge mit Autorinnen und Regisseurinnen in den Jahren nach der Verabschiedung des Plans relativ gering blieb, startete Screen Skills eine Reihe von Initiativen, die speziell auf die Förderung von Autorinnen, Regisseurinnen und Produzentinnen abzielen, wie z.B. ein Finanzierungs- und Schulungsprogramm, das sich ausschließlich an weibliche Talente richtet, und eine verstärkte Produktionsförderung für von Frauen initiierte und gesteuerte Spielfilme[92].

b) Öffentliche Rundfunkanstalten, die sich für Gleichstellungspraktiken einsetzen

Organisationen der öffentlich-rechtlichen Medien (PSM) sind weitere wichtige Akteure der europäischen audiovisuellen Landschaft. Sie befassen sich bereits seit mehreren Jahren mit der Frage der Gleichstellung der Geschlechter auf und außerhalb des Bildschirms, da in ihren öffentlichen Mandaten Verpflichtungen, Berichtsanforderungen einer Regulierungsbehörde oder ihr allgemeines Ethos des öffentlichen Dienstes festgelegt sind.

Eine von der Europäischen Rundfunkunion (EBU) im März 2019 veröffentlichte Studie hat hervorgehoben, dass 40% der Führungskräfte in den öffentlich-rechtlichen Medien weiblich und 24% ihrer Generaldirektoren Frauen sind. Auch wenn 76% noch Männer sind, hat sich die Zahl der weiblichen Generaldirektoren in den letzten vier Jahren verdoppelt und ist viermal so hoch wie der Durchschnitt aller börsennotierten Unternehmen[93].

Viele Organisationen der öffentlich-rechtlichen Medien in ganz Europa, wie z.B. in Frankreich oder Österreich, wie bereits dargelegt, haben Gleichstellungspläne, die regelmäßig überwacht und aktualisiert werden und sich mit Themen wie Chancengleichheit, Vertretung von Frauen in Führungspositionen, gleiches Entgelt, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung befassen.

---

92 Weitere Informationen über die Gender- und Diversitätspolitik von Fís Éireann/Screen Ireland, der irischen Filmförderunsanstalt finden Sie unter www.screenireland.ie/about/gender

93 Gleichstellung der Geschlechter und öffentlich-rechtliche Medien, Mediennachrichtendienst, EBU, März 2019

In den nordischen Ländern haben die meisten öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sowohl auf der Gesamt- als auch auf Führungsebene eine Geschlechterparität erreicht. SVT in Schweden hat nun 56% weibliche Führungskräfte, während NRK (Norwegen), SR (Schweden) und YLE (Finnland) die 50%-Marke überschritten haben[94].

France Télévisions hat strenge Richtlinien für seine Einstellungsverfahren verabschiedet mit dem Ziel, bei allen Stellenangeboten ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen: Vorrang für das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleichem Kompetenz- und Qualifikationsniveau, systematische Vorauswahl mindestens eines Bewerbers des anderen Geschlechts, automatische Verschiebung der Einstellung, wenn es keine Bewerbungen gibt, die diese neuesten Kriterien erfüllen.

In einigen europäischen Ländern wird die Rolle der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten als Beauftragte für die audiovisuelle Produktion auch unter den Aspekten der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt zunehmend thematisiert. Im Vereinigten Königreich sammelt das Projekt Diamond Daten über die Vielfalt zu Programmen, die im Auftrag einer Partnerschaft von öffentlichen und privaten Rundfunkanstalten (BBC, ITV, Channel 4, Channel 5/Viacom und Sky) gesendet werden[95]. Das Projekt wird von Creative Diversity Network durchgeführt, das unabhängige Produzenten, vertreten durch Pact, und alle öffentlichen und privaten Rundfunkanstalten im Vereinigten Königreich zusammenbringt. Seit dem Start der Initiative wurden bereits zwei Diamond-Berichte veröffentlicht, und im Juni 2019 wurde eine Aktualisierung zur Verfügung gestellt.

Bei der BBC hat eine Strategie für Vielfalt und Inklusion (Diversity and Inclusion Strategy) 2016-2020[96] Ziele für die Darstellung von Behinderten, Frauen, ethnischen Minderheiten und LGBT-Personen sowie Ziele für die Belegschaft festgelegt.

94 Ausgewogenheit zum Besseren, EBU-Website

95 Weitere Informationen über das Projekt Diamond finden Sie unter https://creativediversitynetwork.com/diamond/

96 Strategie für Vielfalt und Inklusion 2016-2020,BBC

Für ausgelagerte Produktionen legen die Verfahrensregeln für die Beauftragung von BBC[97] die Schritte fest, die diese bei der Beauftragung von Inhalten unternimmt. Die Richtlinien[98] für die Beauftragung im Rahmen der Strategie enthalten Anweisungen für die Auftragnehmer, wenn sie Inhalte für die BBC erstellen.

Die BBC hat auch ihre flexible Arbeitspolitik verbessert. Beispielsweise bietet sie Teamleitern Schulungen zum Thema flexibles Arbeiten an und hat ein Jobsharing-Register eingeführt, damit Interessenten einen geeigneten Jobsharing-Partner finden können, um sich gemeinsam für offene Stellen zu bewerben.

Der irische öffentlich-rechtliche Rundfunk, RTÉ, veröffentlichte 2019 eine neue Strategie für Vielfalt und Inklusion[99]. Es ist ein 10-Jahres-Plan. RTÉ erklärt Folgendes: „*RTÉ ist entschlossen, relevante Inhalte zu schaffen, die die Vielfalt einer sich ständig weiterentwickelnden Nation widerspiegeln und die unterschiedlichen Erfahrungen und Realitäten der irischen Bevölkerung erforschen. Um dies effektiv zu erreichen, werden wir sicherstellen, dass Geschlecht, Alter, soziale Erfahrungen, sexuelle Orientierung, Rasse und ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Personen- und Familienstand, religiöse Überzeugungen und die Zugehörigkeit zu fahrenden Gruppen (Pavee) in unseren Inhalten und Dienstleistungen fair und authentisch dargestellt werden. Wir erkennen an, dass die Medien eine starke Rolle spielen*“.

Die Strategie umfasst 4 Bereiche:

(1) die Stimme und die Vielfalt Irlands zu vertreten und zu reflektieren;
(2) die Arbeitskräfte zu engagieren und zu schulen;
(3) Vielfalt und Inklusion in die Richtlinien und Praktiken am Arbeitsplatz vollständig zu integrieren;
(4) führend bei der Förderung von Vielfalt und Inklusion zu sein und Strategien zur Beseitigung von Ungleichheiten in der Kreativ- und Medienbranche zu fördern. Unter jeder Überschrift werden Aktionen mit vorgeschlagenen Umsetzungszeiten und den Vielfalt und Inklusion-Champions aufgeführt.

---

97 Diversity-Verhaltenskodex, BBC, 2018

98 BBC Richtlinien für die Beauftragung von BBC-Inhalten für Vielfalt und Inklusion auf dem Bildschirm: Gemeinsam das Gesicht des Fernsehens verändern

99 Strategie für Vielfalt und Inklusion, RTÉ, 2019

Um die Entwicklung der Maßnahmen ihrer Mitglieder und den Austausch bewährter Praktiken zu unterstützen, hat die EBU unter der Schirmherrschaft ihres Präsidenten Tony Hall (Generaldirektor der BBC) im März 2019 eine Lenkungsgruppe für die Gleichstellung der Geschlechter eingerichtet. Im Dezember 2019 veröffentlichte die EBU auf der Grundlage der Arbeit der Gruppe „Alle Dinge sind gleich: Richtlinien für die Gleichstellung der Geschlechter aus den öffentlich-rechtlichen Medien“[100].

Der Bericht enthält Empfehlungen für die Gestaltung und Umsetzung von Strategien zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Medienunternehmen: „*Von den Daten am Arbeitsplatz und dem Feedback der Beschäftigten zur Diagnose der Probleme; eine effektive Arbeitsplatzpolitik zur Unterstützung der Chancengleichheit und einer Arbeitsplatzkultur durch Flexibilität, Führung und Verhalten, um Talente zu halten*“.

Die Empfehlungen werden in einem umsetzbaren Plan formuliert, der durch konkrete Beispiele von Maßnahmen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in ganz Europa eingeleitet und mit Fallstudien veranschaulicht wird.

100 Alle Dinge sind gleich: Richtlinien für die Gleichstellung der Geschlechter aus den öffentlich-rechtlichen Medien, Europäische Rundfunkunion, Dezember 2019

4.4. Bekämpfung der sexuellen Belästigung

Im Jahr 2017 hat #metoo die Branche und die Welt erschüttert, und erneut die Ungleichheiten und unausgewogenen Machtstrukturen zwischen Männern und Frauen in unseren Gesellschaften und an unseren Arbeitsplätzen aufgezeigt. Dies führte zur Einführung neuer Initiativen und Partnerschaften im europäischen audiovisuellen Sektor.

a) Die Kampagne „Sichere Räume" von Equity in Großbritannien

Im Jahr 2017 bildete Equity, die britische Gewerkschaft der Künstler und Kreativen, eine Arbeitsgruppe, „*um herauszufinden, wie die Krise der Branche in Bezug auf sexuelle Belästigung angegangen werden kann*". Die Gruppe verfasste die Agenda für den Wandel[101], ein Dokument, das erklärt, wie alle in der Branche zusammenarbeiten müssen, um einen „Kulturwandel" herbeizuführen. Die Kampagne[102] „Sichere Räume" ist eines der Produkte dieses Berichts.

Die Kampagne „Sichere Räume" soll den Mitgliedern von Equity das Vertrauen geben, unangemessenes Verhalten zu hinterfragen und zu melden. Um Vorfälle oder Bedenken zu melden, können Gewerkschaftsmitglieder die Belästigungs-Helpline von Equity anrufen. Plakate mit der Telefonnummer der Helpline wurden an den Arbeitsplätzen, einschließlich der Proben- und Castingräume, aufgehängt. Equity hat auch eine Erklärung erstellt, die von einem Mitglied der Besatzung oder der Crew zu Beginn der Probenphase einer Produktion laut vorgelesen werden soll. Damit zeigt ein Unternehmen sein Engagement für die Schaffung von sicheren Räumen „frei von Mobbing und Belästigung".

Die Internationale Schauspieler-Föderation (FIA), veröffentlichte im Januar 2020 ein Handbuch, das Ressourcen, Inspirationen und empfohlene Praktiken für weitere Künstlerverbände auf der ganzen Welt bietet[103]. Diese Veröffentlichung zeigt auf, welche Schritte eine Gewerkschaft unternehmen kann, um sexuelle Belästigung zu bekämpfen und „*Arbeitsplätze zu garantieren, die frei von jeglicher Form von Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltung sind*".

101 Bericht über die Agenda für den Wandel, Equity, 2017

102 Weitere Informationen über die Kampagne „Sichere Räume" finden Sie unter www.equity.org.uk/getting-involved/campaigns/safe-spaces/

103 Bekämpfung der sexuellen Belästigung: Ressourcen, Inspirationen und empfohlene Praktiken für Künstlerverbände, Internationale Schauspieler-Föderation, Januar 2020

Die verschiedenen im Handbuch beschriebenen Schritte - von Studien und Umfragen über die Ausarbeitung von Verhaltenskodizes und den Start von Kampagnen bis hin zur Einrichtung von Helplines, Schulungsprogrammen oder Intimitätsrichtlinien - werden durch konkrete Beispiele von Verbänden aus aller Welt veranschaulicht.

b) Bildungsprogramme in Schweden

Das Schwedische Filminstitut organisiert seit 2018 ein Bildungsprogramm zur Prävention von Gewalt und Belästigung. Teaterförbundet, der schwedische Verband für darstellende Künste und Film, wurde eingeladen, eine der Sitzungen dieses Programms durchzuführen.
Der schwedische Verband der Film- und Fernsehproduzenten hat seit 2018 auch wiederkehrende Schulungsprogramme für seine Mitglieder entwickelt, die in den Bereichen Fernsehdrama, Werbung und Spielfilmen aktiv sind und 2020 fortgesetzt werden.

Beim schwedischen öffentlich-rechtlichen Sender SVT ist eine Schulung zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung für alle Führungskräfte und neuen Beschäftigten im Jahr 2018 obligatorisch geworden. SVT hatte zuvor eine solche Schulung für Führungskräfte und Beschäftigte angeboten, die jedoch im Zuge von #metoo zur Pflicht wurde.

c) THEMIS, eine gemeinsame Sektorplattform in Deutschland

Die 2018 von einer Koalition aus Branchenverbänden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern gegründete Stiftung[104] Themis berät und unterstützt Betroffene von sexueller Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Live-Performance-Branche. Als Antwort auf die Besonderheiten des Sektors (oft befristete Projekte ohne feste Geschäftsstrukturen) bietet sie eine unabhängige Vertrauensstelle und Fachwissen der Branche. Themis wird vom Bundesbeauftragten für Kultur und Medien finanziell unterstützt.

Während des ersten Jahres ihres Bestehens hat Themis Personen, die von einer Reihe von Handlungen - von verbaler Belästigung bis hin zu schweren Verbrechen wie Vergewaltigung - betroffen sind, rechtliche und psychologische Beratung angeboten. Themis hat auch Unternehmen bei der Suche nach Informationen über den Umgang mit Beschwerden oder vorbeugende Maßnahmen unterstützt.

104 Weitere Informationen über Themis finden Sie unter https://themis-vertrauensstelle.de/

Eine ähnliche Initiative auf Sektorebene mit dem Namen Mores[105] wurde im Mai 2018 in den Niederlanden gestartet. Sie ist die „*zentrale, kollektive Offenlegungsstelle für unerwünschte Verhaltensweisen in den Bereichen der darstellenden Künste, des Films und des Fernsehens*". Das Büro und die vertraulichen Berater, die für das Büro arbeiten, sind unabhängig.

Die „Initiative Film und darstellende Künste"[106]erfüllt in Dänemark ähnliche Aufgaben. Sie entstand im Zuge von #metoo und wurde von einer großen Gruppe von Interessenvertretern des Sektors gegründet, darunter Gewerkschaften, Arbeitgeber und Bildungseinrichtungen. Sie hat eine Helpline eingerichtet und einen „Ethikkodex" sowie Richtlinien für die Branche entwickelt.

Im April 2018 wurde im Vereinigten Königreich eine kostenlose Helpline[107] für alle in der Film- und Fernsehbranche tätigen Personen eingeführt. Sie wird von der Film & TV Charity betrieben.

105 Weitere Informationen über Mores finden Sie unter https://mores.online/

106 Weitere Informationen über die „Initiative Film und Darstellende Künste"finden Sie unter http://filmogscenekunstinitiativet.dk/

107 Weitere Informationen über die vertrauliche 24/7-Helpline der Film & TV Charity finden Sie unter https://filmtvcharity.org.uk/support/

4.5. Schritt für Schritt unsere Arbeitsweise ändern

Neben der Sensibilisierung, Festlegung von Zielen, Überwachung der Fortschritte und Korrektur der Macht- und Vertretungsungleichgewichte müssen die Interessengruppen des audiovisuellen Sektors auch ihre tägliche Arbeitsweise ändern, wenn sie eine echte und dauerhafte Veränderung im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter erreichen wollen.

a) Kinderbetreuungsinitiativen bei Festivals

Parenting at Films Festivals (Eltern bei Filmfestivals)[108] ist eine Gemeinschaft von Filmprofis, die das Reisen zu Filmfestivals und Märkten mit Kindern und Babys erleichtern möchten. Über seine Facebook- und WhatsApp-Gruppen bietet es Interessenten die Möglichkeit, Tipps und Ratschläge auszutauschen. Sie setzt sich auch bei Festivals für familienfreundlichere Infrastrukturen und Dienstleistungen ein und arbeitet bei der Umsetzung von Lösungen eng mit den Festivals zusammen.

Die erste größere Realisierung der Gruppe war das Angebot eines Dienstleistungspakets mit dem Titel „Le Ballon Rouge, wo Kinder die neuen VIPs sind", das bei den Filmfestspielen von Cannes im Mai 2019 angeboten wurde. Das Paket umfasste ein familienfreundliches Akkreditierungsverfahren (zwei zusätzliche Ausweise für ein Kindermädchen und ein Baby wurden kostenlos ausgegeben), einen speziellen Kinderpavillon (mit professionellen Kindermädchen, die bis zu sechs Stunden am Tag zur Verfügung stehen), eine Wickel- und Stillecke, vorrangiger und leichter Zugang für Eltern mit kleinen Kindern und Kinderwagen sowie ein „Ballon Rouge Baby VIP-Kit", das eine Karte und einen Führer mit detaillierten Angaben zu familienorientierten Dienstleistungen in Cannes, wie z.B. zertifizierte Kindermädchen für die Betreuung nach der Arbeit, enthält. Der Marché du Film investierte in die Infrastruktur für das Projekt, während Parenting at Film Festivals durch eine Express-Crowdfunding-Kampagne Finanzierung für den Kinderbetreuungsdienst aufbrachte. Mehr als 12 Unternehmen und Institutionen haben die Initiative finanziell unterstützt.

Seit Mai 2019 haben andere Festivals wie Berlin (Berlinale Kindergarten), Venedig, Toronto oder San Sebastian ähnliche Dienstleistungen entwickelt oder sich verpflichtet, diese künftig anzubieten.

---

108 Weitere Informationen über Parenting at Film Festivals finden Sie unter www.facebook.com/groups/350503572462750/

Die Initiativen in Cannes, Berlin und San Sebastian werden unter demselben Dach entwickelt: THE RED BALLOON PROJECT. Die Mittel werden jeweils für ein Jahr bereitgestellt, und es gibt Pläne, die Intiative weiterzuentwickeln.

Im Vereinigten Königreich wurde die Organisation Raising Films[109] gegründet, „*um eines der Probleme anzugehen, das viele Filmemacherinnen davon abhält, ihre Karriere zu verfolgen, um Filmemachern mit Familie zu ermöglichen, weiterhin zu arbeiten und sich in anspruchsvollen Zeiten ihres Privatlebens unterstützt zu fühlen, und um auf struktureller Ebene den Anforderungen gerecht zu werden, die die Filmindustrie an alle Fachleute stellt*".

Neben der Veröffentlichung von Umfragen und Berichten sowie Checklisten der Branche hat die Organisation das „Raising Films-Band" geschaffen, das Organisationen bei der Entwicklung spezifischer Aktivitäten zur Verfügung steht, wie z.B.:

- Einbau der Kinderbetreuung/Unterstützung für Betreuer in die Vorproduktion, Produktion und/oder Nachproduktion von Film- und Fernsehprojekten.
- Anerkennung und finanzielle Unterstützung der Eltern/Betreuer bei der Arbeit außerhalb des Heimatsortes.
- Aufbau der Infrastruktur zur besseren Unterstützung von Eltern/Betreuern, die in Film und Fernsehen arbeiten.
- Flexibles Arbeiten/Jobsharing als standardmäßiges Angebot.
- Sensibilisierung für die Bedürfnisse von Eltern und Betreuern, die in Film und Fernsehen arbeiten.

109 Weitere Informationen zu Raising Films finden Sie unter www.raisingfilms.com/

b) Websites und Kampagnen zur Förderung weiblicher Fachkräfte

ONEofTHREE[110] ist eine Initiative des schwedischen Film- und Fernsehproduzentenverbandes, die 2014 mit dem Ziel gestartet wurde, mehr Regisseurinnen für das kommerzielle Filmschaffen zu gewinnen. In jedem Pitch möchte der Verband die Werbeagenturen dazu ermutigen, mindestens eine Regisseurin aus drei vorgeschlagenen Namen aufzunehmen. Die Website hebt die Arbeit von Regisseurinnen mit einem Link zu ihren Biografien hervor.

ERA (Gleiche Vertretung für Schauspielerinnen)[111] iist eine Bewegung von Schauspielerinnen, die 2015 im Vereinigten Königreich von den Schauspielerinnen Lizzie Berrington und Polly Kemp gegründet wurde. Im Jahr 2016 wurde die ERA 50:50-Kampagne mit dem Ziel gestartet, „*den britischen Film, das Fernsehen und das Theater zu inspirieren, eine Vorreiterrolle einzunehmen und bis 2020 ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf der Leinwand und der Bühne in Drama und Komödie umzusetzen*". In den letzten Jahren haben über 200 hochkarätige Schauspielerinnen, Schauspieler und Branchenführer das ERA-Kampagnenabzeichen getragen.

Das BBC 50:50-Projekt[112] fordert die BBC-Teams in der gesamten Organisation auf, 50% weibliche Beiträge in Nachrichten-, Zeitgeschehens- und Themensendungen zu erreichen. Mehr als 500 Teams, darunter tausende Journalisten und Programmmacher der BBC, sind in Fernsehen, Radio und Digitaltechnik sowie in den Bereichen Nachrichten, Sport, Fakten, Kinder, Wissenschaft und Musik tätig. Im Mai 2019 wurde ein erster Bericht[113] veröffentlicht, um die bisherigen Ergebnisse der Initiative hervorzuheben. Im Jahr 2018 wurden 27% der teilnehmenden Programme mit mindestens 50% weiblichen Beiträgen verzeichnet. Diese Zahl hat sich bis April 2019 auf 74% verdreifacht. Das Projekt weckte das Interesse anderer Medienorganisationen, was die BBC dazu veranlasste, ihre Methodik mit anderen Medienorganisationen, wie z.B. den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in Finnland, Spanien und Litauen, zu teilen.

---

110 Die Website „One of Three" finden Sie unter https://oneofthree.se/

111 Weitere Informationen über ERA (Gleiche Vertretung für Schauspielerinnen) finden Sie unter www.era5050.co.uk/

112 Weitere Informationen über das BBC 50:50-Projekt finden Sie unter www.bbc.com/aboutthebbc/reports/policies/5050

113 Bericht 2019, BBC 50:50-Projekt, Mai 2019

Das Europäische Parlament hat durch seinen LUX-Filmpreis auch die Verbreitung von Filmproduktionen unterstützt, bei denen Frauen Regie führen, oder die starke und inspirierende weibliche Charaktere darstellen. In den letzten 11 Jahren hat der Preis zur Förderung von mehr als 100 Filmen beigetragen. In den 12 Ausgaben seit seiner Gründung im Jahr 2007 wurde der Preis an fünf Frauen[114].

c) 10% für 50/50: ein „geschlechtsspezifischer Anreiz" für den Wandel

10% für 50/50[115] ist eine Initiative von Women in Film and Television International (WIFTI), die in Partnerschaft mit der Postproduktionsfirma Chimney entwickelt wurde. Es handelt sich um einen „geschlechtsspezifischen Anreiz" für Veränderungen - 10% für 50/50 -, durch den Produktionsfirmen einen 10-prozentigen Rabatt erhalten, wenn die Produktion, deren Dienstleistungen sie suchen, geschlechtsspezifisch ausgewogen ist. Das bedeutet, dass Produktions-, Postproduktions- und Einrichtungshäuser und andere Dienstleister, die sich angemeldet haben, im Rahmen des Programms einen Rabatt von 10% für Projekte gewähren, die ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis nachweisen können. Wenn die Produktion Dienstleistungen von mehr als einem Partner benötigt, kann sie den Rabatt bei mehr als einem Unternehmen beantragen.

Um ein „geschlechtergerechtes Unternehmen" zu definieren, verwendet die Initiative ein Punktesystem (basierend auf dem von WIF Los Angeles und The Sundance Institute gestarteten Re-Frame-Programm[116], bei dem die Produktion mindestens 4 Punkte in 8 Kategorien erhalten muss. Die Produktion erhält 1 Punkt, wenn jemand in den folgenden Kategorien eine Frau ist, oder 2 Punkte, wenn diese Frau auch eine farbige Person ist und/oder sich als LGBTQIA+ identifiziert: Lead, Co-Lead, Regisseur, Autor, Produzent, Darstellung auf der Leinwand, 50% weibliche Besatzung, weibliche Abteilungsleiter.

---

114 Weitere Informationen über den LUX-Preis des Europäischen Parlaments finden Sie unter https://luxprize.eu/

115 Weitere Informationen über die Initiative „10% für 50/50" finden Sie unter https://10percentfor5050.com/

116 Weitere Informationen über das Re-Frame-Programm finden Sie unter www.reframeproject.org/programs-1

d) Das Engagement der deutschen Filmschulen

Im Februar 2018 legten die deutschen Filmhochschulen[117] ein gemeinsames Positionspapier mit dem Titel „Gemeinsam für Gender-Gerechtigkeit" vor[118]. Das Dokument befasst sich mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit in der „Struktur" der Schulen (Chancengleichheit für alle Studentinnen und Studenten, Null-Toleranz gegenüber geschlechtsspezifischer Gewalt und Missbrauch usw.) und in den Bildungsprogrammen (geschlechtsspezifische Ansätze zur Erstellung von Inhalten usw.). Außerdem wird das Geschlechterverhältnis im akademischen Personal, auch in Management- und Führungspositionen, untersucht.

In ihren Erklärungen erklären die Unterzeichner: „*Solange es sichtbare und überprüfbare Gender-Ungleichheiten in der Filmbranche gibt, sind wir als Filmhochschulen in Deutschland dazu verpflichtet, den weiblichen Filmnachwuchs so zu fördern, dass er paritätisch in der Branche Fuß fassen und zukünftig erfolgreich vertreten sein kann*".

Die Unterzeichner verpflichten sich auch zu mehreren Maßnahmen, wie zum Beispiel:

- Pläne zur Unterstützung von Frauen und Programme zur Gleichstellung der Geschlechter anzunehmen;
- den Anteil von Frauen bei der Besetzung neuer Professuren zu erhöhen, um die Parität der weiblichen Professuren zu erreichen;
- die Gleichstellung der Geschlechter bei der Ernennung der Mitglieder von Zulassungskommissionen und Ernennungsausschüssen anzustreben;
- Unterstützung der Forschung des Personals zu geschlechts- und vielfaltsbezogenen Themen;
- Kinderbetreuungseinrichtungen an allen Universitäten zu schaffen;
- sich zu einem Null-Toleranz-Prinzip im Umgang mit sexueller Gewalt und jeder Form von Diskriminierung zu verpflichten;
- einen Aktionsplan für jede Universität mit konkreten Zielen, Zielzahlen und Zeitrahmen, finanziellen und personellen Ressourcen, zu entwickeln;
- ihre Leistungen im Jahr 2020 durch eine Dokumentation über die Umsetzung aller zugesagten Maßnahmen zu bewerten.

---

117 Die Deutsche Film- und Fernsehakademie Berlin (dffb), die Filmakademie Baden-Württemberg, die Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF, die Hochschule für Fernsehen und Film München (HFF), die internationale filmschule köln (ifs) und die Kunsthochschule für Medien Köln (KHM)

118 Um das Positionspapier herunterzuladen:
www.filmuniversitaet.de/fileadmin/user_upload/pdfs/Gleichstellung/2018-02-07_Gender-Paper_final.docx.pdf

Die staatliche französische Filmschule La Fémis (Ecole Nationale Supérieure des Métiers de l'Image et du Son) hat 2018 ebenfalls ein Dokument mit dem Titel „Charte éthique égalité femmes-hommes"[119] (*Ethik-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern*) verabschiedet. Die Charta wurde mit einem praktischen Leitfaden veröffentlicht, der darauf abzielt, Diskriminierungen oder Belästigungen, die innerhalb der Schule auftreten könnten, besser zu erkennen und darauf zu reagieren.

Die Charta verpflichtet die Schule zu Folgendem:

- eine Parität innerhalb der rekrutierten Studenten (im Durchschnitt über 3-Jahres-Zeiträume);
- Geschlechterparität in Entscheidungsgremien und beratenden Ausschüssen bis 2022;
- eine gerechte Aufteilung der Geschlechter in den Zulassungsausschüssen;
- ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in den pädagogischen Teams jeder Abteilung;
- die regelmäßige Aktualisierung der Geschlechtsstatistik der Schule.

Die Fémis hat auch begonnen, regelmäßige Informationsveranstaltungen über die Gleichstellung der Geschlechter und den Kampf gegen Diskriminierung und Belästigung für Studenten sowie formelle Schulungsveranstaltungen zu diesen Themen für die pädagogischen und administrativen Teams zu organisieren. Die Schule hatte auch ein Protokoll verabschiedet, um auf jegliche Belästigungen innerhalb der Schule zu reagieren.

119 Um den Text der Charta (auf Französisch) zu lesen:
www.femis.fr/charte-egalite-femmes-hommes

5. Förderung der Vielfalt: Bewährte Praktiken aus ganz Europa

5.1. Sich den Tatsachen stellen, ein Gespräch beginnen

Bei der Auseinandersetzung mit dem Problem der unausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern und bei der Entwicklung neuer Strategien zur Beseitigung dieses Ungleichgewichts ergibt sich die Möglichkeit, andere Falschdarstellungen zu bekämpfen und die Vielfalt im audiovisuellen Sektor (verstanden als ethnische, kulturelle und soziale Vielfalt sowie als Vielfalt von Religion, Alter, sexueller Orientierung und Behinderung) zu erhöhen.

In verschiedenen EU-Ländern werden bereits mehrere starke und interessante Maßnahmen ergriffen, um dieses Problem anzugehen. Die in dieser Veröffentlichung vorgestellten Initiativen können als Inspiration für weitere Maßnahmen in anderen nationalen Kontexten dienen.

In der Tat hat der audiovisuelle Sektor Raum für Verbesserungen, um eine bessere Repräsentativität der Gesellschaften zu erreichen, in denen er tätig ist, sei es außerhalb oder auf dem Bildschirm, wie eine Reihe von Studien über die Zusammensetzung des audiovisuellen Personals und die Überwachung zur Vielfalt auf dem Bildschirm zeigen[120].

120 Siehe zum Beispiel den Bericht von Directors UK vom September 2018 mit dem Titel „Adjusting the Colour Balance – Vertretung schwarzer, asiatischer und ethnischer Minderheiten unter den im britischen Fernsehen tätigen Regisseuren“, den BBC-Gleichstellungsbericht 2017/2018, die Berichte über ethnische, soziale und geografische Vielfalt des Dänischen Filminstituts oder die Berichte der Beobachtungsstelle für Vielfalt, die vom „Conseil Supérieur de l’Audiovisuel“ in Frankreich (CSA, die Regulierungsbehörde für audiovisuelle Medien) eingerichtet wurde

5.2. Einleitung von Maßnahmen und Überwachung der Fortschritte

a) Diversifizierung der Einstiegswege in die Branche

Um die Profile der audiovisuellen Arbeitskräfte zu diversifizieren, ist es notwendig, die Einstiegswege in die Branche zu diversifizieren. Zu diesem Zweck wurden in verschiedenen europäischen Ländern Partnerschaften zwischen Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen gegründet. Es wurden neue Schulungsprogramme geschaffen, die vielfältigere Fertigkeiten erfordern - angewandt, kompetenzbasiert usw. - und Schulungsmöglichkeiten „am Arbeitsplatz" bieten.

In Frankreich wurden Partnerschaftsprogramme zwischen den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, France Télévisions und Radio France, und Bildungseinrichtungen eingerichtet, um die soziale Vielfalt der Belegschaft im Rundfunk zu fördern. Ausbildungen für Journalisten, bei denen sich Berufserfahrung und Unterricht abwechseln, wird beispielsweise von der ESJ PRO-Schule in Montpellier[121] angeboten.

Das CinéFabrique in Lyon ist ein duales Ausbildungsprogramm für Filmschaffende, das durch eine Gruppe von Arbeitgebern der Branche ermöglicht wird. Im dritten Jahr der Lehrpläne stellt die Gruppe die Studenten/Auszubildenden ein und organisiert ihre Rotation innerhalb der verschiedenen Unternehmen, aus denen die Partnerschaft besteht, um den Studenten die Möglichkeit zu geben, Erfahrungen in der gesamten Wertschöpfungskette der Filmproduktion zu sammeln[122].

Im Vereinigten Königreich hat ScreenSkills eine Initiative zur Unterstützung schwarzer, asiatischer und ethnischer Minderheitentalente (BAME) hinter der Kamera beim Film gestartet. *Make a Move (Mach einen Zug): Film*[123] ist ein Programm, das Crewmitglieder aus unterrepräsentierten ethnischen Gruppen befähigt, Hindernisse für den beruflichen Aufstieg zu überwinden.

---

121 Weitere Informationen über das ESJ PRO Bildungsprogramm, das der Ecole Supérieure de Journalisme von Lille angegliedert ist, finden Sie unter https://esj-pro.fr/devenir-journaliste-avec-esj-pro/se-former-en-alternance/egalite-des-chances-avec-radio-france-france-tv/

122 Weitere Informationen über das CinéFabrique finden Sie unter https://cinefabrique.fr/en/

123 Weitere Informationen über das ScreenSkills-Programm „Make a Move: Film" finden Sie unter https://www.screenskills.com/pitches/film-make-a-move/9169f19e-55c1-4662-98a8-d5c39d584c42/

Es bietet einen Zuschuss von 10.000 Pfund pro Kandidat an, wobei Großproduktionen voraussichtlich in den Begünstigten investieren werden. Die Initiative, die vom British Film Institute im Rahmen seiner Future Film Skills-Strategie mit Mitteln der National Lottery unterstützt wird, steht Filmen offen, die den maximalen Beitrag von 55.000 Pfund in den ScreenSkills Film Skills Fonds einzahlen - um sicherzustellen, dass erfolgreiche Kandidaten die Chance erhalten, an den größtmöglichen Filmen zu arbeiten. Die Initiative orientiert sich an dem ursprünglichen und erfolgreichen *Make a Move-Programm*, das seit fünf Jahren von ScreenSkills im High-End-Fernsehbereich durchgeführt wird und bei dem mehr als 330 Personen erfolgreich in höhere Positionen auf allen Ebenen gewechselt sind. Das Programm priorisiert die von der Branche als gefragt identifizierten Jobrollen wie 1. Regieassistent, Redakteur, Produzent, Produktionsleiter oder Produktionsbuchhalter.

b) Unterstützung der Integration von behinderten Beschäftigten

Radio France, der französische öffentlich-rechtliche Rundfunk, verfolgt eine ehrgeizige Vielfaltspolitik. Sie wird durch Vereinbarungen mit den Gewerkschaften eingerahmt und durch Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Diversity-Label, das Radio France 2013 zum ersten Mal und 2018 ein weiteres Mal erhielt, vorangetrieben[124].

Im Jahr 2018 unterzeichnete Radio France ein neues Dreijahresabkommen für die berufliche Integration und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Das Abkommen ist in 7 Themen gegliedert und umfasst Verpflichtungen in den Bereichen Einstellung und Integration (einschließlich der Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen), Begleitmaßnahmen für den Einzelnen und seine Teams sowie die Entwicklung technischer Lösungen, die an den technologischen Fortschritt angepasst sind. Dieser Plan wird durch ein Budget unterstützt, das über den gesetzlich festgelegten Pflichtbeitrag hinausgeht.

Initiativen im Bereich der Behinderung werden vom Ausschuss zur Vielfalt und Gleichstellung des Unternehmens, der Disability Mission (zwei Beschäftigte) und den Diversity and Disability-Referenten, die in den verschiedenen Abteilungen des Rundfunks arbeiten, geleitet.

124 Weitere Informationen über die Vielfaltspolitik bei Radio France finden Sie unter www.radiofrance.fr/diversite-et-egalite

In Bezug auf konkrete Maßnahmen schult Radio France das für die Einstellung zuständige Personal in Fragen der Behinderung; es ist proaktiv bei der Suche nach Kandidaten; es entwickelt Partnerschaften mit spezialisierten Organisationen, um Kandidaten für Praktika zu identifizieren; es organisiert Sensibilisierungssitzungen für alle Beschäftigten der Unternehmen sowie für Kollegen/Kolleginnen und Manager/Managerinnen der eingestellten Personen mit Behinderungen; und es passt die Arbeitsräume sowohl in Bezug auf die Zugänglichkeit als auch in Bezug auf IT-Tools an.

In den letzten Jahren ist die Beschäftigungsquote von behinderten Beschäftigten bei Radio France gestiegen und lag am 31. Dezember 2018 bei 5,82%.
Im Februar 2018 veröffentlichte Channel 4 im Vereinigten Königreich einen Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, der speziell auf die Fernsehindustrie zugeschnitten ist[125]. Im November 2018 veröffentlichte die BBC auch einen Bericht zum Thema „Karriereentwicklung und Kultur für behinderte Beschäftigte bei der BBC“[126].

c) Einrichtung von Datenbanken mit Experten zur Diversifizierung von Profilen

Expertalia[127] ist eine Datenbank von Experten (Männer und Frauen) mit unterschiedlichem Hintergrund, die vom französischsprachigen belgischen Journalistenverband entwickelt wurde. Ziel ist es, Journalisten bei der Diversifizierung ihrer Quellen zu unterstützen und Männern und Frauen, die normalerweise in den Medien unterrepräsentiert sind, mehr Sichtbarkeit zu verleihen. Es wird von der Regierung (Fédération Wallonie-Bruxelles) unterstützt und in Zusammenarbeit mit dem belgischen öffentlich-rechtlichen Sender RTBF wurde eine Medien-Coaching-Partnerschaft entwickelt, die dreimal im Jahr kostenloses Medien-Coaching für Expertinnen anbietet (120 Experten wurden bereits geschult).

Das RTBF organisiert außerdem zweimal im Jahr Mittagstreffen zwischen Journalisten und Experten, um neue Verbindungen zu schaffen. Des weiteren misst das RTBF alle drei Monate die Präsenz von Expertinnen für Radio- und Fernsehinhalte.

---

125 Beschäftigung von behinderten Talenten - Ein Leitfaden für den Fernsehsektor, Channel 4, Februar 2018

126 Die Behinderung im Vereinigten Königreich innerhalb der BBC-Belegschaft reflektieren - Bericht über Karriereentwicklung und Kultur für behinderte Mitarbeiter bei der BBC, BBC, November 2018

127 Die Expertalia-Datenbank finden Sie unter www.expertalia.be/

d) Bekämpfung der Diskriminierung von LGBTI

In Spanien haben der Journalistenverband und das Sekretariat für Sozial- und Gleichstellungspolitik der Gewerkschaft FSC-CCOO zusammen mit dem nationalen Verband der Lesben, Schwulen, Transsexuellen und Bisexuellen einen Leitfaden[128] entwickelt, der sich mit der sexuellen und geschlechtsspezifischen sowie familiären Vielfalt in den Massenmedien befasst. Der Leitfaden ist auf Spanisch, Englisch, Französisch und Portugiesisch erhältlich[129].

Der Leitfaden soll Medienschaffende dabei unterstützen, bei der Behandlung von LGBTI-Themen die geeigneten Konzepte zu verwenden und die Stereotypen und Diskriminierungen zu bekämpfen, die im Allgemeinen in einer traditionelleren Sprache verankert sind.

Der britische kommerzielle Sender Sky hat ein aktives LGBT+@Sky-Mitarbeiternetzwerk[130] , das über 2000 Mitglieder zählt. Das Netzwerk „bietet Unterstützung, Beratung und Anleitung für alle LGBT+ Beschäftigten und stellt sicher, dass Champions die Diversitäts-Agenda in allen Ecken des Landes aktivieren".

Die BBC hat auch eine spezielle Strategie für die Karriereentwicklung und die Kultur von LGBT+ Beschäftigten[131] .

128 Guia de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación, Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO (FSC-CCOO) und Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB), zweite Ausgabe, 2019

129 Um die verschiedenen Sprachversionen des Leitfadens herunterzuladen

130 Die Website des LGBT+@Sky-Mitarbeiternetzwerks finden Sie unter www.gaydio.co.uk/contact/proud-to-be/lgbt-sky/

131 LGBT-Kultur und Entwicklung - Ein Bericht über die Karriereentwicklung und Kultur bei der BBC, BBC, Oktober 2018

e) Entwicklung maßgeschneiderter Diversitätswerkzeuge für unseren Sektor

Pact – der Berufsverband, der die kommerziellen Interessen der unabhängigen britischen Fernseh-, Film-, Digital-, Kinder- und Animationsmedienunternehmen vertritt – hat einen fest zugeordneten Beschäftigten, der sich für die Vielfalt einsetzt. Pact hat auch eine "Diversity-Mikrosite" eingerichtet[132], auf der unabhängige Produzenten auf Ressourcen zugreifen können, um ihre Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt zu unterstützen (Erläuterung des rechtlichen Kontexts und der Anforderungen der Sender; Beratung zur Überwachung der Vielfalt innerhalb einer Organisation und zur Erstellung einer Strategie für die Vielfalt usw.).

Pact führt auch das Indie Diversity Training Scheme (Indie-Schulungsprogramm für Vielfalt) durch, ein sechsmonatiges, bezahltes Programm, das sich speziell an Talente auf Einstiegsebene (sowohl Absolventen als auch Nicht-Absolventen) richtet[133].

132 Sie die Website von Pact zur Vielfalt: http://diversity.pact.co.uk/

133 Weitere Informationen über das Indie-Schulungsprogramm für Vielfalt finden Sie unter http://www.pact.co.uk/news-detail.html?id=2020-pact-indie-diversity-scheme-now-open

The End
PRODUCTION
DIRECTOR
CAMERA
DATE
SCENE
TAKE

6. Schlussfolgerungen und der Weg nach vorne

Die Sozialpartner des europäischen Ausschusses für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor haben sich verpflichtet, Diskriminierung zu bekämpfen und Chancengleichheit sowie die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt zu fördern.

Sie haben ihr Engagement für diese Grundsätze bei der Verabschiedung des Aktionsrahmens zur Gleichstellung der Geschlechter im Jahr 2011 unter Beweis gestellt und dieses Engagement bei der Vorbereitung der vorliegenden Veröffentlichung erneuert.

In den kommenden Jahren werden die Sozialpartner im europäischen Ausschuss für den sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor weiterhin gemeinsam mit ihren Mitgliedern und allen anderen Interessenvertretern des Sektors Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt fördern.

Das Spektrum der Maßnahmen, die Sozialpartner und Interessenvertreter des audiovisuellen Sektors ergreifen können, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt zu verbessern, ist breit. Von ehrgeizigen Strategien und Plänen bis hin zu kleineren Initiativen, die sich direkt auf die Arbeitsorganisation auswirken.

Die in diesem Bericht vorgestellten bewährten Praktiken haben ihre Wirksamkeit bewiesen. Die aus ihrer Umsetzung gewonnenen Erkenntnisse können als Inspiration und auch als Referenz in anderen nationalen Kontexten dienen.

Der große Wert der regelmäßigen Erstellung von Statistiken und qualitativen Analysen über den Vertretungsgrad von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen auf Bildschirmen und in der audiovisuellen Belegschaft hat sich gezeigt. Es ist besonders wichtig, die Entwicklungen zu überwachen und die Auswirkungen der Maßnahmen zu bewerten. Die Sozialpartner und Interessenvertreter des Sektors haben mit Unterstützung öffentlicher Einrichtungen ein gemeinsames Interesse daran, zusammen auf einen systematischeren Ansatz für die Erhebung geschlechtsspezifischer Daten auf europäischer Ebene hinzuarbeiten.

Außerdem müssen den Interessengruppen im audiovisuellen Bereich spezifische Instrumente und Mittel zur Verfügung gestellt werden, um sie bei der Umsetzung konkreter Initiativen zur Förderung der Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz, am Set und im Studio sowie in Bezug auf ihr Publikum zu unterstützen.

Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Unterstützung einer breiteren Inklusion unterschiedlicher Profile in den audiovisuellen Belegschaften und auf den Bildschirmen ist für die europäischen Werte von größter Bedeutung. Es besteht ein kreatives, gesellschaftliches und wirtschaftliches Interesse daran, dass der audiovisuelle Sektor zunehmend die Realitäten der vielfältigen und sich verändernden Gesellschaften widerspiegelt.

Die Förderung und Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter kann auch eine Antwort auf die Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger sein, da in unseren europäischen Gesellschaften zunehmende Forderungen nach mehr Gleichstellung, vielfältigeren Darstellungen und Null-Toleranz in Bezug auf Gewalt und Belästigung gestellt werden.

Dieser Bericht ist die Fortsetzung des Aktionsrahmens 2011 zur Gleichstellung der Geschlechter. Der Aktionsrahmen und der vorliegende Bericht sollen den Sozialpartnern und den Interessengruppen des Sektors als Leitlinien dienen. Sie sind lebendige Arbeitsinstrumente, die die europäischen Sozialpartner auch weiterhin nutzen werden, um mehr Themen anzusprechen, gemeinsame Strategien weiterzuentwickeln und ihre Maßnahmen anzupassen.

Eine von den Sozialpartnern des EU-Sozialdialogausschusses
des audiovisuellen Sektors erstellte Veröffentlichung: