

COMITÉ DE DIÁLOGO SOCIAL DEL SECTOR AUDIOVISUAL EUROPEO

Marco de Acciones sobre Igualdad de Género



© Yasmine Gateau

FIA
INTERNATIONAL FEDERATION OF ACTORS
FEDERATION INTERNATIONALE DES ACTEURS

CEPI
EUROPEAN
AUDIOVISUAL
PRODUCTION

FIAPF | FILM PRODUCERS
WORLDWIDE

AER
ASSOCIATION EUROPÉENNE DES RADIOS

UAI global
union
europa
media,
entertainment
& arts

EFJ
European
Federation of
Journalists

ACT
Association of Commercial
TV & VoD Services in Europe

film

EBU
OPERATING EUROVISION AND EURORADIO

Índice

Introducción	4
Representación de género	10
Abordar los roles de género en el trabajo	15
Igualdad salarial	17
Igualdad en la toma de decisiones	20
Conciliación de la Vida Laboral y Personal: equilibrio entre el trabajo y la vida privada	23
Lucha contra la intimidación (bullying), el acoso, y el acoso sexual en el trabajo	27

Nota: los capítulos del Marco de Acciones están interconectados y son de igual importancia.



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea. La Unión Europea no puede ser considerada responsable de ellos.

El Marco de Acciones fue elaborado por el Grupo de Trabajo Conjunto sobre Igualdad de Género del Comité de Diálogo Social del Sector Audiovisual europeo en 2010-2011. El grupo estuvo presidido por Dearbhal Murphy, FIA, y la vicepresidenta fue Emma Towell, BBC.

En 2018, como acción de seguimiento, los interlocutores sociales lanzaron un ejercicio de mapeo conjunto para recopilar información sobre la situación e identificar las acciones aún necesarias para seguir impulsando la igualdad de género en el sector audiovisual europeo. El proyecto recibió el apoyo financiero de la Unión Europea. El resultado de este trabajo se publicó en mayo de 2020 en forma de Manual de Buenas Prácticas¹.

Al concluir el ejercicio de mapeo, los interlocutores sociales europeo acordaron que el Marco de Acciones seguía siendo un instrumento muy relevante, y que conjuntamente con el Manual eran “herramientas de trabajo vivas que los interlocutores sociales europeos seguirán utilizando para abordar más cuestiones, seguir desarrollando políticas conjuntas y adaptar sus acciones”.

Para fortalecer su impacto, los interlocutores sociales europeo decidieron añadir al Marco de Acciones un nuevo capítulo dedicado a la eliminación de la intimidación (bullying), del acoso y del acoso sexual en el trabajo.

Este nuevo capítulo fue redactado por un Grupo de Trabajo compuesto por representantes de todas las organizaciones participantes. En esta ocasión se revisó el documento en su totalidad y se actualizaron las referencias. La versión actual se finalizó en abril de 2023.

El concepto de género en el presente Marco de Acciones se definió de acuerdo con los principios del artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea que fueron reafirmados en el Comunicado de la Unión Europea del 5 de marzo de 2020 “Una Unión de Igualdad: Estrategia para la igualdad de género 2020 - 2025”. Cualquier otra forma de género se abordará en una iniciativa paralela llevada a cabo por los interlocutores sociales europeos y que promoverá una mayor inclusión, representación diversa y no discriminación en el sector audiovisual europeo. Esta iniciativa complementará y reforzará el actual Marco de Acciones sobre Igualdad de Género.

Los interlocutores sociales del Comité de Diálogo Social Sectorial Audiovisual europeo son: la Asociación de Servicios Comerciales de Televisión y Vídeo a la Carta en Europa (ACT), la Asociación Europea de Radios (AER), la Unión Europea de Radiodifusión (UER), la Asociación Europea de Producción Audiovisual (CEPI), la Federación Europea de Periodistas (FEP), la Federación Internacional de Actores (FIA), la Federación Internacional de Asociaciones de Productores Cinematográficos (FIAPF), la Federación Internacional de Músicos (FIM) y UNI Europa - Medios de Comunicación, Espectáculo y Artes (EURO-MEI).

¹ Lograr la igualdad de género y promover la diversidad en el sector audiovisual europeo – Manual de Buenas Prácticas, interlocutores sociales europeo del sector audiovisual, marzo de 2020.
<https://www.equalitydiversityinavsector.eu/handbook/es/>

Introducción

Los interlocutores sociales del Comité de Diálogo Social del Sector Audiovisual (CDSSA) están comprometidos con la igualdad de género y tienen un papel que desempeñar en su fortalecimiento en el sector. El CDSSA ha adoptado el Marco de Acciones (MA) establecido en este documento para responder, complementar y apoyar el trabajo realizado por la Comisión Europea y los interlocutores sociales europeos en el ámbito de la igualdad de género y ampliarlo dentro del sector audiovisual.

Los interlocutores sociales reconocen que las causas de las desigualdades de género en el lugar de trabajo son complejas. Reflejan y son parte de las divisiones de género que existen dentro de las familias y la sociedad en su conjunto. Sin embargo, el sector audiovisual es más que un simple lugar de trabajo; tiene un producto que tiene la capacidad de influir y cambiar la vida y la cultura familiar. Se trata de una enorme responsabilidad que los interlocutores sociales se toman muy en serio, ya que requiere equilibrar y respetar tanto los derechos a la igualdad y derecho a la no discriminación como a la libertad de expresión para salvaguardar la libertad editorial y la creación de contenidos.

El CDSSA ha identificado las prioridades que, en su opinión, pueden mejorar la igualdad de género y al mismo tiempo equilibrar los derechos fundamentales. Estos están establecidos en el MA. En este MA, los interlocutores sociales europeos presentan consideraciones y recomendaciones de acciones conjuntas a sus afiliados, que serán revisadas como se establece en la sección “Acciones y seguimiento” a continuación.

Antes de examinar las prioridades, las acciones y el seguimiento, es necesario situar el MA en el contexto de la autoridad para tales acciones y el papel del CDSSA en el sector audiovisual.

Autoridades

La **Unión Europea** coincide en la importancia fundamental de los valores humanos y la igualdad entre hombres y mujeres. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea firmada en diciembre de 2007 brinda a los ciudadanos europeos un catálogo de derechos jurídicamente vinculantes para las instituciones y órganos de la Unión Europea y para los Estados miembros cuando aplican la legislación de la UE².

² Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 12 de diciembre de 2007 (IP/07/1916): http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

El **Tratado de la Unión Europea** (TUE)³ establece en sus artículos 2 y 3 que estos valores son comunes a los estados miembros y que en la sociedad prevalecerán la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres también está consagrada en el artículo 8 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (TFUE)⁴ que establece que, en todas sus actividades, la Unión tendrá como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

La Directiva (UE) 2018/1808 sobre Servicios de Comunicación Audiovisual (DSCA) aborda el tema de la discriminación, mediante la prohibición de contenidos que inciten a la violencia o al odio dirigidos contra grupos o un miembro de un grupo por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 21 de la carta⁵ (Artículo 6 DSCA).

La **Comisión Europea** ha llevado a cabo en el pasado y actualmente continúa llevando a cabo muchas iniciativas en el ámbito de la igualdad de género. La Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025⁶ de la Comisión Europea establece el marco actual para la acción de la UE.

El Marco de Acción de los **Interlocutores Sociales Europeos** sobre igualdad de género, de fecha 1 de marzo de 2005, establece muy claramente las cuestiones relacionadas con este tema. Las prioridades identificadas en ese documento son las que el MA del CDSSA ha decidido abordar, además de un tema exclusivo del sector: la representación de género. En 2023, los interlocutores sociales del sector audiovisual también decidieron añadir a su MA un capítulo sobre la lucha contra la intimidación (bullying), el acoso y el acoso sexual.

La **Organización Internacional del Trabajo** (OIT), en su Convenio 183 (15.06.2000)⁷, conocido como Convenio sobre Protección de la Maternidad, apoya y promueve la igualdad de todas las mujeres en el mercado laboral y la salud y seguridad de la madre y el niño.

3 Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, 26 de octubre de 2012: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0005.02/DOC_1&format=PDF

4 Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, 26 de octubre de 2012: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:es:PDF>

5 Estará prohibida cualquier discriminación basada en cualquier motivo, como sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, idioma, religión o creencias, opinión política o de cualquier otra índole, pertenencia a una minoría nacional, propiedad, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

6 Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

7: C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (No. 183): https://www.ilo.org/dyn/norm-lex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312328,es:NO

En junio de 2019, la OIT adoptó el Convenio sobre la violencia y el Acoso⁸ y la Recomendación⁹ que lo acompaña, como el primer instrumento internacional que establece estándares globales sobre el acoso y la violencia en el trabajo. El Convenio cubre la violencia y el acoso en un lugar de trabajo físico, así como las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). El Convenio entró en vigor en junio de 2021.

El Sector Audiovisual en la Unión Europea

El sector audiovisual es a la vez un recurso práctico y una fuente primaria de información y entretenimiento en toda la UE. Proporciona a los ciudadanos de la UE programas de cine, radio y televisión en todo el espectro. Por ello tiene una importancia especial en la protección y promoción de las libertades fundamentales y la democracia en todos los Estados miembros de la UE.

El sector audiovisual incluye tanto organizaciones públicas como comerciales. Como se señala en la Directiva de servicios de comunicación audiovisual (DSCA), el panorama audiovisual de la UE se caracteriza por lo que se ha descrito como “el sistema dual”. La coexistencia de organizaciones públicas y comerciales crea una gama diversa de programación. Contribuye al pluralismo de los medios, a la diversidad cultural y lingüística, a la competencia editorial (en términos de calidad y diversidad del contenido), así como a la libertad de expresión y al derecho del público a la información.

Según un estudio de 2021, el sector audiovisual en la UE27 y el Reino Unido emplea a unas 743.000 personas, lo que representa aproximadamente el 0,5% de la fuerza laboral total de la UE27 y el Reino Unido. El empleo en el sector ha continuado aumentando durante los últimos años. En total, el número de empleados del sector audiovisual en la UE tuvo un aumento de aproximadamente 85.000 trabajadores (13%) entre 2011 y 2017.

El sector tiene una fuerza de trabajo más joven que la media europea: el 59% de los trabajadores del sector audiovisual tienen entre 25 y 44 años, frente al 48% de los trabajadores de toda la economía. Además, el sector también se caracteriza por una mano de obra altamente cualificada.

El sector tiene una proporción muy alta de trabajadores autónomos y de pequeñas y medianas empresas (PYME). La participación de las PYME en el sector es superior al 96%, mientras que el 28% de la fuerza laboral del sector está empleada en empresas de menos de 10 trabajadores. En la mayoría de los países, el sector se caracteriza por la presencia de unas pocas organizaciones¹⁰ muy grandes de medios de comunicación de servicio público.

8 C190 – Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (No.190):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

9 R206 – Recomendación de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (No.206):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

10 Fuente: Eurofound (2021), Representatividad de las organizaciones europeas de interlocutores sociales: sector audiovisual, serie de diálogo social sectorial, Dublín: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/representativeness-of-the-european-social-partner-organisations-audiovisual-sector>

Se trata, por tanto, de una industria significativa en términos de empleo y también de gran importancia social y política en la UE.

Declaración de Igualdad de Oportunidades del CDSSA

Las partes del CDSSA consideran que todas las personas que trabajan en el sector audiovisual en la UE tienen derecho a:

- un trato justo e igualitario en su contratación, selección y promoción, y en la realización de su trabajo diario;
- igualdad de oportunidades en todos los sectores ocupacionales y en todos los niveles dentro de las organizaciones;
- igualdad de oportunidades en términos de capacitación, aprendizaje permanente y desarrollo profesional;
- igualdad de remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor;
- un entorno de trabajo que respete los derechos de cada individuo, donde los colegas se traten con respeto y libre de intimidación (bullying) y acoso;
- un entorno de trabajo seguro y saludable;
- normas laborales que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar.

Esta declaración se aplica a todas las personas que trabajan dentro del sector audiovisual, independientemente de su:

- género, orientación sexual o estado civil,
- etnia o nacionalidad,
- creencia religiosa,
- discapacidad,
- edad,
- afiliación o no afiliación a un sindicato.

A raíz de esta declaración, el CDSSA tomó la decisión de crear un grupo de trabajo sobre la igualdad de género.

El caso de la igualdad

Además de que la igualdad es un derecho fundamental, existe un claro argumento de negocios a favor de la igualdad en el trabajo. Se expresa de forma sencilla: para prosperar en un entorno competitivo, todas las organizaciones deben poder atraer y retener a las personas más talentosas para que trabajen para ellas.

Los empleadores que se sabe que ofrecen igualdad de oportunidades para todos y todas – y lo que eso significa en términos de, entre otras cosas, remuneración, desarrollo profesional y equilibrio entre vida personal y laboral – serán los “empleadores preferidos” y exitosos en estos términos. Para lograr estos objetivos algunas organizaciones pueden considerar apropiado disponer de un presupuesto específico para políticas de igualdad.

La igualdad también conduce a una mejora de las oportunidades de empleo para todos y todas que tienen el talento para trabajar en el sector audiovisual, mejorando así la capacidad del sector audiovisual para ofrecer contenidos de calidad y diversidad.

Igualdad de oportunidades para todos

Este MA aborda específicamente la igualdad de género. Como se establece en la Declaración de Igualdad de Oportunidades del CDSSA, se debe ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de sus características personales protegidas.

En la preparación de este MA se han identificado y considerado cuidadosamente varias correlaciones entre el género y otras características personales protegidas. Por ejemplo, el estudio de 2008, “Edad, género y empleo de los intérpretes en Europa”, realizado por la FIA con el apoyo financiero de la UE, mostró que, dependiendo del género de los intérpretes, la edad afectaba muchos aspectos de las condiciones de empleo. El Manual de Buenas Prácticas de 2020 también dedica un capítulo completo a las buenas prácticas destinadas a promover la diversidad¹¹.

Reconocemos que las acciones sugeridas por este MA para abordar la igualdad de género, incluidas las características personales, pueden tener resultados transversales positivos para la diversidad del sector audiovisual en su conjunto. Por lo tanto, alentaremos un enfoque similar al descrito en este MA en todas las características personales protegidas para el beneficio de todos.

¹¹ Lograr la igualdad de género y promover la diversidad en el sector audiovisual europeo – Manual de Buenas Prácticas, interlocutores sociales de la UE del sector audiovisual, marzo de 2020: <https://www.equalitydiversityinavsector.eu/handbook/es/>

Acciones y seguimiento

Un “Marco de Acciones” es uno de los resultados formales del trabajo de los comités de diálogo social. Está clasificado como un “texto orientado a procesos”, lo que significa que se le debe dar seguimiento y evaluar periódicamente los avances en su implementación.

Por consiguiente:

Los interlocutores sociales promoverán este marco de acciones del CDSSA en materia de igualdad de género entre sus organizaciones miembros.

Después de un período de un año desde la adopción de la MA, el Grupo de Trabajo del CDSSA sobre Igualdad de Género se volverá a reunir para evaluar la evolución y el progreso en el sector durante el año. A continuación, el grupo de trabajo informará al CDSSA y su evaluación podrá conducir a una decisión de:

- revisar la situación después de un nuevo período de tiempo, y/o
- actualizar las prioridades en el marco de las acciones, y/o
- evaluar si se requieren o no acciones adicionales en cualquiera de las áreas prioritarias.

Después de un período de dos años desde la adopción del MA, el Grupo de Trabajo del CDSSA sobre Igualdad de Género se volverá a reunir para considerar la posibilidad de encargar un informe de evaluación sobre la implementación del MA en países seleccionados.

En 2018, los interlocutores sociales europeos decidieron implementar un proyecto conjunto con el objetivo de mapear el progreso en los países de la UE e identificar las acciones aún necesarias para seguir impulsando la igualdad de género en el sector audiovisual europeo. El resultado de este trabajo se publicó en mayo de 2020 en forma de Manual de Buenas Prácticas. En cuanto al contenido del Marco de Acciones, los interlocutores sociales europeos coincidieron en que seguía siendo un instrumento muy relevante y decidieron seguir promoviéndolo en los próximos años.

En 2023, el MA se enriqueció con un nuevo capítulo sobre la eliminación de la intimidación (bullying), el acoso, y el acoso sexual en el trabajo, y todo el texto fue revisado y actualizado para mejorar su relevancia e impacto.

Los interlocutores sociales europeos seguirán supervisando conjuntamente los avances en la aplicación de las recomendaciones del MA de forma regular y al menos cada dos años.

Representación de Género

Introducción

Al considerar cómo el sector audiovisual puede desarrollar y apoyar concretamente la igualdad de género, sin duda debe abordarse el tema de la representación de género en el contenido audiovisual. Si bien las condiciones de trabajo y otras cuestiones relativas al equilibrio entre el lugar de trabajo y la vida privada son naturalmente de vital importancia en relación con la igualdad de oportunidades, el sector audiovisual también puede contribuir a mejorar la percepción de la igualdad de género y la diversidad por parte de los ciudadanos europeos.

En esta sección los interlocutores sociales analizan dos libertades fundamentales en la UE:

- El derecho a la dignidad y a no ser discriminado;
- El derecho a la libertad de expresión.

En el sector audiovisual somos profundamente conscientes de estos dos principios fundamentales: influyen en nuestro trabajo y en cómo abordamos el tema de la igualdad de género. Encontrar el equilibrio adecuado es un enorme desafío, pero es necesario abordarlo.

Está claro que la representación de género no es algo que se aplique únicamente a las mujeres. Es un concepto que en realidad depende de una interpretación de las relaciones entre mujeres y hombres. Esta interpretación no es fija, sino cambiante. Se pueden encontrar pruebas de cambios en las opiniones o interpretaciones del género en toda la sociedad: en la política, la educación, la atención sanitaria, los negocios, los medios de comunicación, etc. La aceptación de la idea de que hombres y mujeres deben tener igualdad de oportunidades en la sociedad es un principio clave en la UE y ha llevado al desarrollo de un importante corpus de legislación europea en este ámbito que abarca el empleo y la formación; seguridad social y pensiones; acceso a bienes y servicios; vida profesional, privada y familiar.

En su labor normativa en curso en esta área, la Comisión Europea también ha abordado el tema de los estereotipos y la representación de género en los medios. La Hoja de Ruta para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006-2010 de la Comisión Europea (COM(2006)0092) y la evaluación de impacto relacionada (SEC(2006)0275) fomentaron la eliminación de los estereotipos de género en los medios y propusieron como acciones clave “apoyar la sensibilización - realizar campañas e intercambiar buenas prácticas en escuelas y empresas sobre roles de género no estereotipados y desarrollar el diálogo con los medios de comunicación para fomentar una representación no estereotipada de mujeres y hombres”.

Se ha dado un importante paso adelante con la adopción de la Directiva de la UE sobre servicios de comunicación audiovisual¹², adoptada en 2007. La directiva no menciona explícitamente los estereotipos de género, pero obliga a los Estados miembros a garantizar que los servicios audiovisual prestados por proveedores de servicios de comunicación bajo su jurisdicción no contienen ninguna incitación al odio por motivos de sexo (y raza, religión o nacionalidad). La directiva establecía además que las comunicaciones comerciales audiovisuales no deben incluir ni promover ninguna discriminación por motivos de sexo (y origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual). La directiva revisada¹³ de 2018 sigue abordando el tema de las discriminaciones, mediante la prohibición de contenidos que inciten a la violencia o al odio dirigidos contra grupos o un miembro de un grupo por cualquiera de los siguientes motivos: sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, idioma, religión o creencias, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, la pertenencia a una minoría nacional, propiedad, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual (artículo 6 de la Directiva de servicios de comunicación audiovisual DSCA).

A nivel internacional, el desafío de los estereotipos de género se abordó en la Declaración adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing, 1995, que llamó a los propietarios y profesionales de los medios a desarrollar y adoptar códigos o directrices para promover una representación justa y precisa de la mujer en los medios.

En el año 2010, la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa aprobó el informe "Combatir los estereotipos sexistas en los medios de comunicación" (26 de mayo de 2010) y el dictamen del Comité Asesor sobre Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres sobre "Romper los estereotipos de género en los medios" (25 de noviembre de 2010).

En el año 2010, la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa aprobó el informe "Combatir los estereotipos sexistas en los medios de comunicación" (26 de mayo de 2010) y el dictamen del Comité Asesor sobre Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres sobre "Romper los estereotipos de género en los medios" (25 de noviembre de 2010).

12 Directiva 2007/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 11 de diciembre de 2007, por la que se modifica la Directiva 89/552/CEE del Consejo sobre la coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias o acciones administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de actividades de la transmisión televisiva revisada en 2010 por la Directiva 2010/13/UE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A32007L0065>

13 Directiva (UE) 2018/1808 del Parlamento Europeo y del Consejo, del 14 de noviembre de 2018, por la que se modifica la Directiva 2010/13/UE sobre la coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias o acciones administrativas de los Estados miembros relativas al suministro de servicios de comunicación audiovisual (Directiva de servicios de comunicación audiovisual) en vista de las cambiantes realidades del mercado: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32018L1808> **Directiva (UE) 2018/1808**

La versión de la realidad creada por el sector audiovisual surge durante un proceso de producción que implica muchas elecciones: temas, invitados, guion, trama, localización, iluminación, sonido, ángulos y movimientos de cámara, montaje, música, comentarios, etc. Las decisiones sobre estas y otras cuestiones influyen en la imagen de la realidad que llega a la audiencia. De esta manera, emisoras, productores, realizadores de programas, directores de casting y todos los involucrados en la cadena de producción contribuyen a la forma en que la audiencia ve el mundo.

Al considerar la representación de género, los interlocutores sociales consideran que se puede hacer una distinción útil y válida entre noticias, temas de actualidad y programación factual, por un lado, y contenidos creativos, por otro. En relación con el contenido creativo, existe una necesidad particular de equilibrar los argumentos a favor de la igualdad de género en la representación con el principio fundamental de la libre expresión creativa.

La participación de las mujeres en los medios de comunicación y la televisión ha sido tema de debate en gran parte de Europa durante al menos 25 años. El enfoque inicial se centró en la igualdad de oportunidades, pero la discusión también pasó a considerar los estereotipos, cómo evitarlos y cómo mostrar la diversidad. En los últimos años, se tomaron una serie de iniciativas lideradas por la industria para mejorar una representación justa de los géneros en las pantallas europeas y se han logrado avances en muchos países¹⁴. En los medios de comunicación, el informe regional de 2020 para Europa del Proyecto Global de Monitoreo de Medios, que codificó alrededor de 10691 noticias en cinco medios (impresos, radio, televisión, Internet y Twitter) en un día determinado, mostró que el 41% de los reporteros y el 53 % de locutores de radio y televisión eran mujeres. Al observar los temas cubiertos por mujeres y hombres, se mostró que las mujeres tenían más probabilidades de escribir historias sobre temas relacionados con el género, ciencia/salud y social/jurídico, y que los hombres tenían más probabilidades de escribir sobre política, gobierno y crimen; “...lo que demuestra que las mujeres siguen experimentando segregación horizontal en términos de acceso a las noticias más prestigiosas”. El informe también muestra que sólo el 28% de las fuentes codificadas eran mujeres¹⁵.

Los contenidos producidos por el sector audiovisual deben servir tanto para reflejar la sociedad como para fomentar y apoyar principios fundamentales. Los interlocutores sociales europeos apoyan una representación de género justa y equilibrada, al tiempo que defienden el principio fundamental de la libertad de expresión creativa para contenidos creativos de cine y transmisiones. Muchos de los interlocutores sociales europeos representados en el CDSSA han emprendido iniciativas útiles en este sentido en sus ámbitos específicos. El marco de acción europeo sobre igualdad de género en el sector audiovisual ofrece una valiosa oportunidad para aunar e intercambiar esta experiencia.

14 Estudio sobre buenas prácticas impulsadas por la industria relacionadas con la diversidad de género, en el informe con recomendaciones del sector audiovisual europeo, ERGA, 2020: https://erga-online.eu/wp-content/uploads/2020/01/ERGA_2019_SG4_Report.pdf

15 Informe regional de Europa, Informe de Seguimiento Global de Medios, junio de 2021: <https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/Europe-Region.-GMMP-report.pdf>

Los principios, políticas y marcos legislativos mencionados anteriormente informan las acciones sugeridas para los interlocutores sociales que se exponen a continuación. Se reconoce que estas acciones sugeridas abordan principalmente contenidos no creativos, pero también pueden ser relevantes para el sector audiovisual en general, como se señala en el estudio Euro-FIA de 2008 “Género, edad y empleo de intérpretes”, financiado por la Comisión Europea. Dentro del sector de la radio y la televisión, son las emisoras que realizan y encargan programas las que tienen una responsabilidad particular a este respecto.

El 17 de abril de 2018, el Parlamento Europeo adoptó una Resolución que aborda específicamente el tema de la igualdad de género en el sector de los medios de comunicación en la Unión Europea¹⁶. La Recomendación abordó las cuestiones tanto de la presencia de las mujeres en los medios como de las mujeres en los contenidos de los medios. En relación con los contenidos de los medios y las mujeres, la Resolución pide a los Estados miembros que promuevan contenidos sobre igualdad de género en los medios públicos y les alerta sobre los riesgos que plantea una representación degradante de las mujeres y LGBT+ y los estereotipos de género en los contenidos de los medios.

Acciones sugeridas

Los interlocutores sociales europeos recomiendan a sus afiliados proteger la representación de género en la realización de contenidos audiovisuales.

1. Sensibilización, capacitación e información

Es clave resaltar la importancia de la representación de género y la sensibilización es importante para garantizar un compromiso adecuado con el tema.

- La capacitación de directivos y responsables de producción, así como del personal (tanto masculino como femenino) y futuros profesionales es una forma importante de concientizar y fomentar el compromiso. Esta capacitación podría ser desarrollada y gestionada conjuntamente por los interlocutores sociales.
- Una revisión de las políticas de género existentes adoptadas en el sector; por ejemplo, códigos de conducta, directrices editoriales y convenios colectivos.
- Desarrollo conjunto de herramientas (como listas de verificación de género “check-lists”).

¹⁶ Resolución del Parlamento Europeo, del 17 de abril de 2018, sobre la igualdad de género en el sector de los medios de comunicación en la UE:

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0101_ES.html

2. Integrar un enfoque sensible al género en la representación de género

Integrar implica garantizar que las perspectivas de género y la atención al objetivo de una representación de género justa y equilibrada se mantengan en todas las actividades: desarrollo de políticas, investigación, asignación y planificación de recursos, implementación y seguimiento de programas y proyectos. La integración no es un fin en sí mismo sino un enfoque y un medio para lograr el objetivo de la igualdad de género. Reconoce ambos derechos fundamentales que nos preocupan: el derecho a la dignidad y a la libertad de expresión.

Algunas áreas de acción incluyen:

- Desarrollar una fuerte política editorial puede ser una forma de abordar esto en el contexto de las emisoras. La política editorial tiene un efecto directo en el proceso de comisionar, por ejemplo, en las presentaciones (pitches) y las producciones televisivas comisionadas por las emisoras.
- Las revisiones de programas son otra herramienta útil en el contexto de la transmisión. Cuando se eligen programas específicos para ser discutidos por los altos directivos, controladores de canales, comisionados de programas y productores ejecutivos, dichas revisiones deben tener el género y la diversidad como elementos permanentes.
- Incorporar una representación de género justa y equilibrada generalmente implica garantizar que la consideración de este tema se integre automática e inherentemente en todos los aspectos del proceso de producción, como los temas, los invitados, el guion, la trama, la edición de locaciones y los comentarios, según corresponda.

3. Acción Positiva

Esto implica establecer planes de acción positivos cuantitativos y cualitativos para lograr cambios concretos en términos de representación de género.

- Planes de Igualdad de Género: en algunos países europeos los empleadores tienen la obligación legal de elaborar planes de acción en este ámbito y aplicarlos. En otros, dichas acciones pueden ser voluntarias. Para los empleadores que trabajan en la transmisión, es importante garantizar que dichos planes tengan en cuenta la representación de género y establezcan qué medidas se están adoptando.
- Adopción formal y aplicación de estatutos y códigos pertinentes sobre igualdad de género.
- Desarrollo de indicadores sensibles al género en los medios, tal como existen en otros sectores, para evaluar el lugar y el papel de mujeres y hombres, desarrollar una visión de género en el sector y mejorar los requisitos de capacidad para cumplir los objetivos establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing. Estos indicadores contribuirán a que los organismos encargados de la transmisión sean responsables de sus políticas de género.

4. Monitoreo

Sin monitoreo y seguimiento, los compromisos para garantizar una representación de género justa y equilibrada pueden resultar ineficaces, hasta carentes de sentido. Se recomienda que las emisoras se aseguren de contar con los medios para monitorear la representación de género en su producción.

Abordar los roles de género en el trabajo

Introducción

Los roles tradicionales de género siguen teniendo una fuerte influencia en la división del trabajo entre hombres y mujeres en el hogar, en el lugar de trabajo y en la sociedad en general. Aunque no es función de los interlocutores sociales interferir en la vida privada, sí tienen un papel que desempeñar a la hora de abordar los roles de género en el empleo y en el lugar de trabajo. Además, como vemos en la sección sobre “representación de género”, el sector audiovisual tiene una influencia real en las vidas de todas las personas en la UE.

A pesar de que las tasas de empleo de las mujeres han aumentado significativamente en las últimas décadas, esto no ha ocurrido por igual en todos los sectores y ocupaciones. La segregación ocupacional continúa; las mujeres todavía tienden a estar sobrerrepresentadas en roles tradicionalmente ocupados principalmente por mujeres y a estar subrepresentadas en roles tradicionalmente ocupados por hombres, lo que a su vez repercute en la igualdad salarial. Además, sigue existiendo segregación ocupacional en los roles de toma de decisiones en profesiones y ocupaciones. Hemos destacado estos aspectos en las secciones sobre “Igualdad en la toma de decisiones” e “Igualdad salarial” y, además, abordamos la importancia del sector audiovisual a la hora de presentar a las mujeres de manera justa en el trabajo y la sociedad en la sección sobre “Representación de género”.

Derribar barreras culturales para garantizar que mujeres y hombres sigan una variedad más diversa de carreras y fomentar su participación en el mercado laboral, es una tarea compleja dados los numerosos factores socioeconómicos que deben tenerse en cuenta. Sin embargo, es fundamental garantizar que esto suceda para lograr la igualdad de género ocupacional en el sector audiovisual. Muchas organizaciones del sector audiovisual reflexionan sobre la influencia que tienen las actitudes culturales y los roles de género en el lugar de trabajo. Verifican sus prácticas y políticas internas para garantizar que puedan atraer y retener en su empleo a los hombres y mujeres más talentosos.

También existe un buen argumento de negocios para tomar acciones. Los países de la UE enfrentarán una escasez de competencias en el futuro y, por lo tanto, será aún más importante atraer a las mujeres, en particular, a una variedad más diversa de ocupaciones en todos los niveles, incluidos aquellos roles tradicionalmente ocupados por hombres.

Acciones sugeridas

Los interlocutores sociales del CDSSA recomiendan a sus afiliados en el sector audiovisual que contribuyan al compromiso general de fortalecer la igualdad de género en todo el sector y reforzar la igualdad de acceso a todas las carreras y ocupaciones. Esto se puede hacer de varias maneras dependiendo del tamaño de la organización y del contexto dentro del cual opera. Hay que tener en cuenta que las siguientes sugerencias se pueden aplicar igualmente a los hombres cuando están subrepresentados.

- Examinar los anuncios de reclutamiento y los procesos de selección para garantizar que sean neutrales en cuanto al género y lleguen y consideren a todos los posibles candidatos.
- Examinar como se formulan los cargos y la descripción de tareas para garantizar que sean neutrales en cuanto al género.
- Garantizar que los programas de capacitación y desarrollo sean neutrales en cuanto al género y estén disponibles para toda la fuerza laboral.
- Trabajar en programas de cooperación con autoridades públicas y/o educativas para sensibilizar sobre las necesidades del mercado laboral.
- Proporcionar información profesional no estereotipada y participar en ferias profesionales.
- Desarrollar planes de posgrado en asociación con universidades para aumentar la incorporación de mujeres graduadas a ocupaciones que siguen teniendo una representación insuficiente de mujeres empleadas.
- Hacer un esfuerzo positivo para atraer a las mujeres a aquellos roles y profesiones técnicas en las que están subrepresentadas; esto también puede ayudar a abordar la falta de competencias.

A continuación, hay algunos ejemplos de herramientas prácticas:

- ◆ Alentar a las mujeres a solicitar y participar de prácticas de aprendizaje en profesiones técnicas y científicas;
- ◆ Enviar a mujeres que desempeñan ocupaciones técnicas como “embajadoras” a escuelas y universidades para informar y sensibilizar a las mujeres jóvenes sobre las oportunidades en las profesiones técnicas;
- ◆ Llevar a cabo actividades específicas para atraer a mujeres profesionales en funciones técnicas durante los procesos de contratación técnica;
- ◆ Siempre que sea posible, anunciar las oportunidades laborales de forma clara y amplia para llegar a posibles candidatas.

- Revisar medidas para garantizar una mejor conciliación entre el trabajo y la vida privada.
- Capacitar a los gerentes sobre los beneficios de la gestión de la diversidad y hacerlos responsables de la implementación de la política de diversidad de la organización. Fomentar el desarrollo de competencias de los adultos para permitir a hombres y mujeres evolucionar en sus carreras a lo largo de la vida y abordar los déficits creados por la estructura del sistema educativo en el pasado.

A continuación, hay algunos ejemplos de herramientas prácticas:

- ◆ Garantizar la transparencia y la transferibilidad de competencias y cualificaciones;
- ◆ Fomentar la participación en la educación y formación continua y en el aprendizaje permanente.

Igualdad salarial

Introducción

El derecho a la igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo igual o de igual valor es uno de los principios fundacionales de la UE consagrados en el Tratado de Roma. El requisito de garantizar la igualdad salarial se establece en la Directiva 2006/54/CE (la “Directiva refundida”)¹⁷, complementada en 2014 por una Recomendación de la Comisión sobre la transparencia salarial (la “Recomendación de 2014”)¹⁸. A pesar de este marco legal, la implementación y el cumplimiento efectivo de este principio en la práctica sigue siendo un desafío en la UE. La falta de transparencia salarial ha sido identificada como uno de los principales obstáculos.

La brecha salarial tiene un impacto a largo plazo en la calidad de vida de las mujeres, un mayor riesgo de exposición a la pobreza y la persistente brecha salarial en las pensiones.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales¹⁹ El Pilar Europeo de Derechos Sociales

En diciembre de 2022 se alcanzó un acuerdo político sobre una directiva de la UE sobre medidas de transparencia salarial²⁰. La directiva tiene como objetivo “establecer transparencia salarial dentro de las organizaciones; facilitar la aplicación de los conceptos clave relacionados con la igualdad salarial, incluidos “remuneración” y “trabajo de igual valor”; y fortalecer los mecanismos de aplicación”. El artículo 11 de la Directiva destaca la importancia del diálogo social y de los interlocutores sociales a la hora de promover la igualdad de género en las relaciones laborales, ya que los interlocutores sociales son “los mejor situados para detectar los puntos fuertes y débiles de las acciones a nivel nacional, regional y local para prevenir y combatir la discriminación salarial basada en el sexo” y que también “desempeñan un papel clave, por ejemplo, en establecer métodos de evaluación y clasificación de puestos de trabajo neutrales en cuanto al género”.

17 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición):

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>

18 2014/124/UE: Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia Texto pertinente a efectos del EEE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014H0124>

19 Cumplir con el pilar europeo de derechos sociales:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=1226>

20 Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento COM/2021/93 final:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093>

En el sector audiovisual, los interlocutores sociales han comenzado a abordar el tema de la brecha salarial de género de diversas maneras y en distintos niveles, incluida la negociación colectiva. En las encuestas realizadas dentro de las organizaciones de interlocutores sociales europeos sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la cuestión de la igualdad salarial ha surgido repetidamente. Entre las diversas cuestiones que surgieron en la negociación colectiva y en las encuestas: información y sensibilización, estructuras de puestos de trabajo (por ejemplo, descripciones y clasificaciones de puestos), planes de remuneración y políticas de desarrollo profesional y formación.

El CDSSA ha comenzado a intercambiar información y experiencias y decidió incluir este importante tema en su trabajo para elaborar un marco de acción conjunto en materia de igualdad.

El marco de acción europeo en el sector audiovisual es una herramienta para que los interlocutores sociales europeos trabajen juntos hacia el objetivo común de garantizar la igualdad salarial para los trabajadores y trabajadoras del sector y promover políticas de igualdad salarial en todos los Estados Miembros de la UE.

Definiciones

Se entiende por “remuneración” el sueldo o salario ordinario, básico o mínimo y cualquier otra contraprestación, ya sea en dinero o en especie, que el trabajador recibe directa o indirectamente, por razón de su empleo, de su empleador (art. 157 TFUE).

“Igual remuneración” significa que el salario:

- para el mismo trabajo a destajo la tarifa se calculará sobre la base de la misma unidad de medida;
- para el trabajo por hora la tarifa se calculará sobre la misma base (es decir, antigüedad, calificaciones relevantes, desempeño, experiencia, etc.).

Consideraciones conjuntas

Los siguientes elementos son clave para abordar la brecha salarial de género (no exhaustivo):

- Sensibilización de las empresas y de los trabajadores;
- Información y evaluación periódica de la brecha salarial de género en cada lugar de trabajo;
- Garantizar que existe un compromiso de la alta dirección con la igualdad salarial;
- Revisión y posible adaptación de políticas y procedimientos de recursos humanos;
- Convenios colectivos o convenios marco nacionales, sectoriales o de empresa;
- Formación de representantes de los interlocutores sociales;
- Asegurar que los empleadores reconozcan que aquellos que son conocidos por sus políticas de igualdad salarial se convierten en empleadores preferidos.

Recomendaciones conjuntas

El CDSSA recomienda que los interlocutores sociales del sector emprendan acciones para:

1. Sensibilizar a empresas y trabajadores sobre la brecha salarial de género:

- Elaborar y distribuir material informativo sobre igualdad salarial y disposiciones de leyes y políticas de igualdad;
- Organizar seminarios para profesionales de recursos humanos y otros en diversos niveles;
- Intercambiar información y evaluar periódicamente la brecha salarial de género en cada lugar de trabajo;
- Comprender mejor los factores que explican la brecha salarial en el sector audiovisual.

2. Revisar y posiblemente adaptar las políticas y procedimientos de recursos humanos:

- Elaborar e implementar planes de acción para la igualdad salarial que incluyan aspectos tales como:
 - ◆ sistemas de remuneración neutrales en cuanto al género;
 - ◆ aspectos específicos de la evolución salarial (por ejemplo, ajuste salarial tras el regreso de la licencia por maternidad);
 - ◆ adaptación de los sistemas de clasificación de puestos de trabajo;
 - ◆ medidas para eliminar la segregación;
 - ◆ no discriminación en los sistemas de evaluación.

3. Dentro de los convenios colectivos o convenios marco nacionales, sectoriales o de empresa vigentes:

- Negociar y revisar capítulos específicos sobre igualdad e igualdad salarial en convenios colectivos o en acuerdos marco separados
- Garantizar que las mujeres participen en estos procesos;
- Garantizar que los negociadores reciban formación sobre la igualdad salarial;
- Incorporar el tema de la brecha salarial de género en todos los aspectos de las discusiones de negociación.

4. Respecto a la capacitación de los representantes de los interlocutores sociales:

- Desarrollar herramientas para brindar información básica a los negociadores en los procesos de negociación colectiva;
- Brindar cursos de capacitación sobre legislación y políticas de igualdad para departamentos de RRHH y negociadores.

Igualdad en la toma de decisiones

Introducción

Más mujeres que nunca trabajan en el sector audiovisual. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de toma de decisiones sigue siendo bajo.

El CDSSA reconoce que la igualdad de género en la toma de decisiones en el sector audiovisual es un ingrediente clave para lograr equidad salarial, abordar la representación y los estereotipos de género, brindar igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y establecer un equilibrio entre la vida laboral y personal. También permite tomar decisiones relevantes y de calidad.

La igualdad en la toma de decisiones se extiende más allá de la igualdad de género a nivel de la Junta Ejecutiva o de la Alta Gerencia y afecta a todos los roles que tienen responsabilidades clave en la toma de decisiones.

Base legislativa para la igualdad en la toma de decisiones

En 1995, la Plataforma de Acción de Beijing denunció la falta de consecución de una participación plena de las mujeres en puestos de toma de decisiones. En particular, afirmó que “hasta que las mujeres participen por igual en las áreas técnicas y de toma de decisiones de las comunicaciones y los medios de comunicación, incluidas las artes, seguirán siendo tergiversadas y seguirá faltando conciencia de la realidad de la vida de las mujeres”

El artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que las mujeres tendrán los mismos derechos que los hombres con respecto a las oportunidades de empleo, incluida la aplicación de los mismos criterios de selección en materia de empleo.

Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones también es una prioridad clave de la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025²¹ de la CE.

21 Una Unión de Igualdad: Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

Preguntas importantes para los empleadores

Las organizaciones del sector audiovisual que tengan en cuenta la igualdad de género en la toma de decisiones deberían reflexionar sobre las siguientes preguntas centrales que les ayudarán a considerar si su organización permite la igualdad en la toma de decisiones:

1. ¿Cuál es la representación de mujeres y hombres en la Junta Ejecutiva, la Alta Gerencia y otros puestos clave de toma de decisiones?
2. ¿Existen patrones de representación en puestos estereotípicamente femeninos o masculinos?
3. ¿Tienen mujeres y hombres el mismo acceso a puestos iguales o similares?
4. ¿Tienen mujeres y hombres igual acceso a oportunidades de ascenso?
5. ¿La organización ha desarrollado políticas de igualdad de oportunidades?
6. ¿Están las mujeres y los hombres igualmente habilitados para acceder a oportunidades de desarrollo y capacitación en todos los roles que los ayudarán a asegurar un ascenso?
7. ¿La organización ofrece trabajo flexible tanto a mujeres como a hombres?
8. ¿Ofrece la organización instalaciones o apoyo a padres y madres con responsabilidades de cuidado?
9. ¿Ha implementado la organización medidas para mantener la igualdad salarial?

Ideas para la acción

Se sugiere que las organizaciones del sector audiovisual emprendan la siguiente actividad para mejorar la igualdad de género en la toma de decisiones dentro de su propia organización.

Acción General

- Implementar un seguimiento del empleo por género que pueda ser analizado por puesto, grado o nivel y por responsabilidad en la toma de decisiones. Un ejercicio periódico de mapeo de posiciones que se comparta con las partes interesadas clave permitiría crear conciencia.
- Contratar por méritos: adoptar estrategias de contratación claras y transparentes que incluyan cláusulas contra la discriminación.
- Implementar un seguimiento laboral por género para los procesos de contratación y promoción y sus resultados.
- Las oportunidades de empleo deben publicitarse siempre que sea posible y se deben utilizar criterios de selección neutrales en cuanto al género.
- Implementar un seguimiento del empleo por género para permitir una revisión de la utilización de oportunidades de aprendizaje y desarrollo.
- Involucrar a los gerentes ejecutivos y a los sindicatos, según corresponda, para abordar cualquier desigualdad real o percibida en los roles de toma de decisiones, utilizando los datos de seguimiento recopilados.

- Comprender la adopción y el impacto de los acuerdos laborales flexibles en mujeres y hombres.
- Revisar si la cultura organizacional es habilitante o prohibitiva en relación con las oportunidades de establecer redes organizativas tanto para mujeres como para hombres.
- Verificar que las políticas, procesos y disposiciones sean inclusivos y transparentes.

Acción específica

Capacitación – desarrollar capacitación con conciencia de género para los reclutadores, los responsables de tomar decisiones de promoción y los gerentes de línea que autorizan las oportunidades de desarrollo profesional para los empleados.

Mentoría – ofrecer oportunidades de mentoría con conciencia de género para el personal no ejecutivo para apoyar su desarrollo y exposición a personas ejecutivas y trabajar a nivel ejecutivo.

Acción positiva – cuando corresponda, desarrollar iniciativas o actividades de acción positiva para mejorar el acceso de las mujeres a oportunidades de liderazgo y apoyar su desarrollo mientras ocupan una posición de liderazgo.

Conciliación de la Vida Laboral y Personal: equilibrio entre el trabajo y la vida privada

Introducción

El Modelo Social Europeo tiene una visión para el futuro de las relaciones laborales que busca equilibrar los intereses de las personas, los empleadores y la sociedad para lograr desempeño, participación y equidad.

El objetivo es un puesto en el que el trabajo sea gratificante para los empleados y empleadores y beneficioso para la sociedad. Para los empleados, el objetivo incluye: seguridad; elección, flexibilidad y control sobre las horas de trabajo; autonomía y control sobre el ritmo y el calendario del trabajo y el entorno laboral; equilibrio justo entre el tiempo de descanso y el de trabajo; voz en las decisiones críticas que afectan su futuro; y el equilibrio adecuado entre esfuerzo y recompensa.

Desde la perspectiva del empleador, el trabajo debería: ser productivo y eficiente; apuntar a involucrar y hacer participar a los empleados; e incentivar su aporte al éxito de la organización. Y desde una perspectiva de sociedad, el trabajo debe ser socialmente consciente, ético y sostenible.

El equilibrio entre la vida laboral y personal es un elemento importante del modelo social de la UE, la interconexión entre la calidad de vida laboral y el lugar de trabajo productivo. Este tema también ha ocupado un lugar destacado en la agenda de la UE, en particular desde la publicación del documento de consulta de la CE de 2008 sobre “Un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar: un apoyo más fuerte para conciliar la vida profesional, privada y familiar”, que proponía la revisión de la licencia de maternidad²².

Además, la Directiva 2010/18/UE, de marzo de 2010, prevé mejoras en la licencia parental según lo acordado por los interlocutores sociales europeos²³.

22 Comunicación de la Comisión «Un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar: un mayor apoyo para conciliar la vida Directiva profesional, privada y familiar», COM(2008)635, 2008:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:ES:PDF>

23 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre permiso parental celebrado por BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP y CES y se deroga la Directiva 96/34/CE (Texto pertinente a efectos del EEE): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0018>

La Directiva sobre conciliación de la vida personal y laboral²⁴, que entró en vigor en agosto de 2019, introduce un conjunto de acciones legislativas diseñadas para modernizar los marcos legales y políticos existentes en la UE. Las medidas previstas en la directiva incluyen: la introducción de la licencia de paternidad, garantizando que dos de los cuatro meses de licencia parental sean intransferibles entre madre y padre, y la introducción de la licencia de cuidadores.

De hecho, el equilibrio entre la vida personal y laboral va más allá de las licencias de maternidad, paternidad y parental, y se aplica a toda la gama de responsabilidades de cuidados y a la vida más allá del lugar de trabajo.

El mundo del trabajo está cambiando, tanto la estructura del mercado laboral como los tipos de trabajo. Los empleados son el mayor activo de las organizaciones del siglo XXI. La naturaleza del trabajo en sí también ha cambiado drásticamente en los últimos 20 años:

- La intensidad del trabajo ha aumentado: la jornada media de trabajo es más corta, pero el trabajo se realiza más rápido. La intensificación afecta a todos los países de la UE, a todos los sectores industriales y a todas las categorías profesionales.
- Los cambios en la tecnología (TI y telefonía) han dado a los empleadores más flexibilidad en términos de cómo piden a las personas que trabajen y la flexibilidad potencial de los empleados en cómo responden al trabajo.

Las buenas políticas y prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral ayudan a hacer frente a estos cambios. Son buenas tanto para las empresas como para los empleados.

Los beneficios de un buen equilibrio entre la vida personal y laboral

Los beneficios para el empleador de ofrecer iniciativas de conciliación entre la vida personal y laboral en el trabajo incluyen:

- Mayor Productividad;
- Mejor reclutamiento y retención;
- Menores tasas de ausentismo;
- Reducción de gastos generales;
- Mayor satisfacción de los empleados;
- Promoción de la igualdad en el lugar de trabajo.

24 DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 sobre la conciliación de la vida familiar y profesional de padres y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158>

Para los empleados también puede haber beneficios reales:

- La oportunidad de conservar la continuidad del empleo durante los cambios de la vida;
- Una conciliación del tiempo disponible tanto para el trabajo como para la familia
- Menor estrés.

La similitud de los beneficios tanto para el empleador como para el empleado ilustra cómo esto puede resultar en una posición “ganadora” para ambas partes en el trabajo.

Los interlocutores sociales europeos han observado, al revisar el progreso de su MA, que las iniciativas de conciliación de la vida personal y laboral también ayudan a abordar otras cuestiones necesarias para mejorar la igualdad de género:

- Incrementar el número de mujeres en puestos directivos;
- Trabajar contra los estereotipos de género en los roles laborales;
- Alentar a los padres a tomar licencia de paternidad y parental.

Las políticas exitosas para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal deben adaptarse a las necesidades de mujeres y hombres individuales, teniendo en cuenta que éstas cambian a lo largo de la vida laboral. También es importante reconocer las necesidades del empleador; por ejemplo, para brindar un servicio de transmisión 24 horas al día, 7 días a la semana, y el proceso de producción cinematográfica de ensayos, rodaje y grabación. Los mejores resultados se logran mediante el diálogo entre los interlocutores sociales. De hecho, los interlocutores sociales europeos descubrieron que la acción bipartita ha sido fundamental para abordar este tema.

Las organizaciones del sector audiovisual en toda la UE han encontrado numerosas formas de apoyar los esfuerzos de sus empleados por encontrar un buen equilibrio entre la vida laboral y personal manteniendo al mismo tiempo la producción. Las herramientas utilizadas han variado mucho de una organización a otra y de un individuo a otro. Estas políticas deben revisarse y adaptarse periódicamente para responder eficazmente a las necesidades cambiantes.

Al considerar acuerdos laborales que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, es fundamental que tanto mujeres como hombres puedan adoptarlos de forma voluntaria y que estén diseñados de manera que no socaven su participación y posición a largo plazo en el mercado laboral. Algunas de las prácticas destinadas a crear un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal pueden tener efectos adversos en las carreras de las mujeres en particular. Precisamente, las encuestas muestran que las prácticas laborales flexibles son más utilizadas por las mujeres que por los hombres. En muchos casos, esto ha tenido como resultado, entre otras cosas, un estancamiento profesional, una brecha salarial y pensiones más bajas. Es esencial que las personas que tienen un patrón de trabajo que favorezca el equilibrio entre la vida laboral y personal también tengan igual acceso a la promoción, la formación y la educación para el desarrollo profesional.

Elementos clave para apoyar los programas de conciliación entre vida personal y laboral

Ejemplos de prácticas laborales que ya existen en el sector audiovisual de la UE y que favorecen el equilibrio entre la vida laboral y personal incluyen:

- Poner a disposición una combinación de diversas modalidades de trabajo que permitan flexibilidad en el tiempo de trabajo o en la organización del trabajo, tales como:
 - trabajo a tiempo parcial,
 - trabajo compartido,
 - jornada laboral reducida,
 - semana laboral comprimida,
 - trabajo durante el período escolar,
 - horas escalonadas o con flexibilidad horaria,
 - tiempo libre,
 - trabajo a domicilio ad hoc,
 - disposiciones sobre licencia parental,
 - interrupciones de la carrera profesional y años sabáticos,
 - guarderías.

Es necesario garantizar que los empleados conozcan las nuevas formas de trabajar; Las ideas prácticas incluyen:

- Planes de sensibilización organizacional para promover la adopción de opciones de trabajo flexibles;
- Campañas de información sobre las posibilidades de licencia disponibles tanto para mujeres como para hombres y alentar a madres y padres a compartir los períodos de licencia de forma mucho más equitativa.

Recomendaciones

Las pautas de mejores prácticas incluyen:

- Revisar los requisitos empresariales y de los empleados en términos de cubrir las necesidades de los clientes, la satisfacción de los empleados y garantizar la compatibilidad con la legislación pertinente;
- Considerar posibles soluciones para quienes tienen responsabilidades de cuidado;
- Investigar las experiencias de otras organizaciones;
- Tener medidas de éxito, incluidos índices de productividad, rotación laboral, tasas de enfermedad y ausencia;
- Crear conciencia para alentar a los hombres a compartir equitativamente los períodos de licencia;

- Consultar con la gerencia y los representantes de los trabajadores sobre la implementación;
- Apoyar a la gerencia a través de la implementación;
- Monitorear el progreso y modificar según corresponda.

Trabajadores por cuenta propia o independientes

En su Comunicación sobre “Un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal”, la Comisión Europea reconoció que equilibrar la vida familiar y laboral es un desafío no sólo para los hombres y mujeres empleados por cuenta ajena sino también para los trabajadores por cuenta propia.

Hay muchas personas que trabajan por cuenta propia dentro del sector audiovisual en una amplia gama de ocupaciones. La naturaleza de estos puede ser casual, pero en algunos casos puede implicar establecer una relación de trabajo durante un período de tiempo. Por lo tanto, cuando corresponda, los principios y prácticas establecidos anteriormente también deben considerarse para quienes trabajan por cuenta propia y dependen de la industria audiovisual para su sustento.

Lucha contra la intimidación (bullying), el acoso, y el acoso sexual en el trabajo

Introducción

Cualquier forma de intimidación (bullying), acoso, acoso sexual y violencia, incluido, por ejemplo, la violencia de terceros durante un rodaje, no debería tolerarse en el lugar de trabajo, ni en línea ni fuera de línea.

La intimidación (bullying) en el lugar de trabajo se refiere a “comportamiento anormal y repetido dirigido contra un(a) trabajador(a) o un grupo de trabajadores que resulta en un riesgo para la salud y la seguridad. Se trata de una cuestión de salud y seguridad en la medida en que la intimidación (bullying) ha sido identificada como peligrosa o dañina, ya que puede conducir tanto a problemas de seguridad como de salud, que pueden manifestarse a través de agresiones verbales y físicas, pero también a través de actos más sutiles, como subestimar el trabajo de un empleado o aislar socialmente al individuo” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo – EU-OSHA). Ejemplos de intimidación incluyen difundir rumores maliciosos, tratar a las personas injustamente, molestar a alguien y más. Puede ocurrir cara a cara o mediante cartas, correos electrónicos o llamadas telefónicas.

El acoso sexual es cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual, con el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo (EIGE).

El abuso en línea incluye una diversidad de tácticas y comportamientos maliciosos que van desde compartir contenido vergonzoso o cruel sobre una persona hasta la suplantación de identidad, el doxing, el acecho y la vigilancia electrónica hasta el uso no consensuado de fotografías y amenazas violentas (Women’s Media Center).

La intimidación (bullying), el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo pueden tener una amplia gama de efectos negativos para la salud, incluidos estrés, depresión, ansiedad, trastornos del sueño y de la alimentación. Los riesgos psicosociales pueden manifestarse en enfermedades físicas y mentales. También pueden llevar a que los trabajadores abandonen la profesión o se autocensuren, afectando así sus ingresos y la diversidad de los medios.

En los últimos años, la violencia de género en línea ha ido en aumento contra mujeres periodistas y profesionales de los medios de comunicación, así como contra actrices y otras profesionales audiovisuales que tienen que mantener una presencia pública en línea por motivos profesionales.

Muchas de ellas han sufrido ataques en línea basados en su origen, afiliación minoritaria, discapacidades, religión, etc. Los patrones de diferentes encuestas sugieren que los ataques en línea contra mujeres periodistas y profesionales de los medios son más comunes que los ataques en línea contra sus homólogos masculinos, y están creciendo exponencialmente. Las investigaciones muestran que la pandemia de covid ha exacerbado el acoso²⁵.

La prevención de la intimidación (bullying) y el acoso en el lugar de trabajo y en línea va de la mano con la promoción de la igualdad de género y la creación de un entorno de trabajo inclusivo a través del cual tanto mujeres como hombres puedan alcanzar su máximo potencial. La intimidación (bullying) y acoso en el lugar de trabajo fuera de línea y en línea no es aceptable. Puede reprimir la creatividad, el rendimiento y la motivación de los empleados, lo que a su vez puede tener un efecto en cadena en la progresión profesional y el desarrollo personal.

Abordar la intimidación (bullying) y el acoso es un paso importante para lograr la igualdad de género. Las culturas organizacionales no inclusivas pueden impedir la igualdad en la toma de decisiones y el equilibrio entre la vida personal y laboral, y pueden impactar negativamente en la brecha salarial de género y la representación no estereotipada y la inclusión de las mujeres en la pantalla y al aire. En este contexto, las organizaciones individuales pueden tomar medidas para abordar el acoso y la intimidación (bullying) en el trabajo, como desarrollar una política y protocolos sobre intimidación y acoso, incluir disposiciones específicas que prohíban cualquier forma de acoso en los convenios colectivos, así como tomar las medidas establecidas en las siguientes recomendaciones.

Base jurídica para la acción

Tras la entrada en vigor del Convenio sobre la violencia y el acoso (N° 190)²⁶ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2021, todos los países miembros que ratificaron el Convenio *“adoptarán, de conformidad con la legislación y las circunstancias nacionales y en consulta con los empleadores representativos y organizaciones de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”* (art. 4).

25 Véase la [Encuesta de 2018 de la Federación Internacional de Periodistas](#), el [Informe de la ONU de 2020 sobre la violencia de género que enfrentan las periodistas en su trabajo diario](#), la [Encuesta mundial de la UNESCO de 2020 sobre la violencia en línea contra mujeres periodistas](#).

26 [Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\) \(OIT.org\)](#)

Un enfoque de este tipo debería:

- prohibir por ley la violencia y el acoso;
- establecer o fortalecer mecanismos de cumplimiento y supervisión;
- garantizar el acceso a recursos y apoyo a las víctimas;
- prever sanciones;
- desarrollar herramientas, lineamientos, educación y formación, y crear conciencia;
- y garantizar medios eficaces de inspección e investigación de casos de violencia y acoso (incluso a través de inspecciones laborales u otros órganos competentes).

El Derecho de la Unión Europea también prohíbe el acoso por razones de sexo y el acoso sexual, y equipara ambos con discriminación sexual²⁷. No se puede justificar ni el acoso por razón de sexo ni el acoso sexual.

De acuerdo con las directivas de la UE, todos los países miembros han prohibido el acoso y el acoso sexual en sus legislaciones nacionales. Dependiendo del país, las disposiciones contra el acoso sexual se pueden encontrar en el derecho penal, el derecho laboral, leyes específicas o normas de derechos humanos.

El 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea presentó una propuesta de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica²⁸. La propuesta tipifica como delitos ciertas formas de violencia que afectan desproporcionadamente a las mujeres y fortalece los derechos de las víctimas. Además, la propuesta tiene en cuenta fenómenos más recientes como la ciberviolencia contra las mujeres. Entre otras medidas, la Directiva propone garantizar que el ciberacoso, la ciberintimidación y la ciberincitación al odio o la violencia se castiguen como delitos penales; facilitar la adopción de medidas de autorregulación por parte de los proveedores de servicios intermediarios para reforzar los mecanismos internos para hacer frente a la violencia en línea y formar a sus empleados en materia de prevención, asistencia y apoyo a los afectados.

27 Artículo 2(1)(c) y (d), y (2)(a) de la Directiva 2006/54/CE (refundición); Artículo 3(c) y (d) y Artículo 4(2) de la Directiva 2010/41/UE

28 Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, COM/2022/105 final:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0105>

Recomendaciones generales

- Prevenir situaciones de intimidación y acoso en el lugar de trabajo y en línea, a través de acciones de sensibilización como información sobre el marco legal, documentación y comunicación sobre los datos disponibles para resaltar la magnitud del problema, diálogos periódicos sobre el tema en el lugar de trabajo.
- Establecer, implementar sistemáticamente y monitorear políticas claras contra la intimidación (bullying), el acoso y el acoso sexual que incluyan acciones para combatir el sexismo, moderación de contenidos en sitios web propios y aplicaciones, capacitación y políticas de seguridad digital, y el procedimiento a seguir en una situación en la que se reporte un caso.
- Considerar seriamente cada denuncia y establecer un procedimiento interno de denuncia, con el fin de proteger tanto a las personas afectadas por el acoso sexual y la violencia, como a los denunciados de acusaciones injustificadas.
- Organizar sesiones periódicas de formación para todos los colaboradores y gerentes sobre el marco legal y la política en el lugar de trabajo, incluidas sesiones especiales para el personal que desempeña un papel específico en el proceso de presentación de informes.

Las mejores prácticas incluyen:

- Adoptar y hacer público un enfoque de tolerancia cero ante cualquier acto de intimidación (bullying) o acoso.
- Informar a todos los trabajadores sobre cómo reaccionar y, si es necesario, pedir ayuda cuando se enfrenten a violencia, amenazas, agresiones verbales o actos de acoso (sexual) para evitar una mayor escalada.
- Designar una o más personas confiables (personas de confianza) para que proporcionen contacto “de primera línea” para atender y apoyar a las víctimas.
- Investigación rápida e imparcial realizada por (un) miembro(s) designado(s) de la gerencia o, si es necesario, un tercero externo acordado que tenga la capacitación y experiencia adecuada y esté familiarizado con los procedimientos que involucran todas las denuncias/hechos reportados sobre incidentes de violencia, intimidación (bullying), acoso y acoso sexual. Si se justifica, esto podría dar lugar a un proceso penal según la legislación vigente.
- Asegurarse de que una denuncia no dé lugar a represalias; preservar el anonimato tanto de las víctimas como de los agresores, y solo levantar el anonimato cuando sea relevante y después de un cuidadoso escrutinio.

- Recordar a las plataformas en línea su responsabilidad de eliminar rápidamente el discurso de odio y el contenido ilegal, hacer campaña para garantizar que el abuso en línea esté debidamente prohibido y que se establezcan procedimientos que permitan a las personas objeto del acoso alertar a la plataforma de inmediato y recibir apoyo.
- Consultar los instrumentos acordados por el ecosistema audiovisual a nivel nacional²⁹ e implementarlos.

29 Véase, por ejemplo, el [“Kit de prévention Violences, harcèlement sexuel, sexisme”](#) desarrollado por los dos CCHSCT (comités mixtos de salud y seguridad) en los sectores cinematográfico y audiovisual en Francia; el [Conjunto de Principios y Lineamientos](#) desarrollado por las partes interesadas del sector en el Reino Unido y la [Autoridad de Normas Independientes](#) (ISA) que se lanzará en 2023; el organismo independiente [Themis](#) en Alemania, fundado por una gran coalición de partes interesadas del sector; la [Iniciativa de Cine y Artes Escénicas](#) en Dinamarca, las iniciativas [Mores](#) en los Países Bajos y [las Directrices para la prevención del acoso sexual en las industrias del cine y la televisión](#) en Finlandia.