

Alcanzar la igualdad de género y promover la diversidad en el sector audiovisual europeo

Manual de buenas prácticas

RESUMEN EJECUTIVO

Los interlocutores sociales del Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual¹ — emisoras comerciales y públicas, productores, y sindicatos que representan a periodistas, a los miembros del cuerpo de los elencos, personal de los equipos de rodaje, y otros profesionales del sector audiovisual— han estado cooperando para promover la igualdad de género en el cine, la radio y la televisión desde hace muchos años.

A fin de dar seguimiento al Marco General de Acciones sobre la Igualdad de Género, adoptado en 2011, los interlocutores sociales lanzaron un estudio para evaluar los progresos alcanzados en materia de la igualdad entre los géneros en el sector, pero también para explorar la cuestión más amplia de la diversidad. El proyecto comenzó en 2018 y recibió el apoyo financiero de la Unión Europea.

El Manual de buenas prácticas, publicado en mayo de 2020, presenta los resultados de esta investigación. Está organizado en tres secciones. Una primera sección pone en contexto la información proporcionada en la publicación ofreciendo un cuadro general de los datos estadísticos mundiales y europeos con respecto a la igualdad entre los géneros. Esta sección también presenta el marco jurídico europeo en materia de igualdad entre los géneros y la lucha contra toda forma de discriminación. En la segunda sección, el Manual destaca las principales políticas y declaraciones adoptadas en el sector en los últimos años para promover la igualdad de género y recoge algunos de los datos estadísticos disponibles en materia de género en lo referente al sector del audiovisual a nivel nacional y europeo. La tercera y última sección del Manual incluye diversas iniciativas emprendidas por las partes interesadas del sector en diferentes países de la UE y en diferentes lugares de la cadena de valor en el campo creativo para promocionar la presencia de la mujer y otros grupos infrarrepresentados en la pantalla, así como en la fuerza laboral.

La igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer son objetivos respaldados por estrategias y planes de actuación a escala global y regional. Son parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODM) adoptados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015 y están consagrados en los Tratados de la UE desde 1957. Niños y niñas, hombres y mujeres, deben tener las mismas oportunidades y recibir el mismo trato. En el entorno profesional no debe haber ningún tipo de discriminación, ya sea en los niveles de remuneración, en las oportunidades de desarrollo profesional y en cuanto a la posibilidad de acceder a puestos directivos. Si bien la situación de la mujer ha mejorado mucho en los últimos decenios, especialmente en nuestras sociedades europeas, queda mucho por hacer para alcanzar la plena igualdad. En la Unión Europea, la tasa de empleo de la mujer sigue situándose un 11,5% por debajo que la de los hombres².

¹ El Manual de buenas prácticas es una iniciativa conjunta de: la Asociación de la Televisión Comercial 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, el Espectáculo y la Artes (EURO-MEI).

² [2019 Report on equality between women and men in the EU](#), Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2019

En la EU, las mujeres ganan de media un 16% menos que los hombres mientras que la diferencia de la pensión de las jubilaciones se sitúa en el 37%³. Ello se debe a muchos factores: las mujeres se concentran en los puestos de categoría inferiores y peor remunerados, toman descansos más prolongados en sus carreras y es más probable que opten por el trabajo a tiempo parcial para conciliar las responsabilidades laborales y de cuidado.

Los datos estadísticos disponibles para el sector audiovisual europeo indican desequilibrios importantes entre los géneros. En el sector de los medios de comunicación las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos decisorios, si bien en los últimos años las cifras han mejorado en algunos sectores, como en el de los medios de comunicación de servicio público (se ha pasado de un 15% de mujeres en puestos de Directores Ejecutivos, CEO, en 2015 a un 31% en 2019⁴). En la producción de cine y televisión también hay una brecha en las perspectivas de carrera entre mujeres y hombres. Si bien el número de mujeres y hombres está relativamente equilibrado al salir de las instituciones educativas, el porcentaje de mujeres profesionales en activo disminuye con el paso de los años. Esto es especialmente notable en el caso de las mujeres directoras, para las que tenemos la mayor cantidad de estadísticas tanto a nivel europeo como nacional. En toda la UE la proporción de películas dirigidas por mujeres se sitúa entre el 10 y el 30% dependiendo del país⁵. Cuando se dispone de estadísticas nacionales en lo que respecta al equipo de rodaje extendido, por ejemplo, en Francia⁶ y en el Reino Unido⁷, los datos muestran que los puestos creativos claves están también ocupados en su mayoría por hombres y que todavía existe una importante segregación entre los roles «masculinos» y «femeninos». Esto repercute en los niveles de remuneración, que son un 42,3% más bajos para las mujeres directoras en comparación con sus homólogos masculinos en la producción de películas en Francia. En Suecia, las estadísticas cinematográficas han mostrado una gran diferencia de presupuesto entre los proyectos creados por hombres y por mujeres⁸.

Las estadísticas sobre la diversidad de perfiles en la pantalla / al aire y en la fuerza laboral audiovisual europea no son tan fáciles de producir como las de género y solo hay datos disponibles en un número limitado de países de la UE. Sin embargo, cuando estas estadísticas están disponibles⁹, revelan fuertes desequilibrios, por ejemplo, en la representación de las personas con discapacidad, con diversa orientación sexual, o de un origen étnico diferente.

Las prácticas incluidas en el manual proporcionan un esquema de la variedad de acciones que se pueden emprender para abordar las distintas dimensiones de la desigualdad de género (estereotipos de género, discriminación estructural en las instancias de contratación y en la progresión profesional, brecha salarial entre géneros, desequilibrio en el reparto de las responsabilidades relacionadas con el cuidado, etc.) y promover la diversidad. Estas buenas prácticas demuestran también que todo tipo de organizaciones, grandes o pequeñas, pueden actuar y tener un impacto en su ámbito de incidencia para promover la igualdad, asegurar que los lugares de trabajo sean entornos saludables y seguros libres de cualquier forma de acoso sexual e identificar toda forma de discriminación, incluso por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual, origen étnico o social a fin de eliminarlas.

³ [Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance - Research note](#), Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), mayo 2019

⁴ [EBU's Media Intelligence Service - Gender Equality and PSM Report](#), marzo 2019

⁵ [Dynamic study of European female filmmakers, Update 2019, English summary](#), Le Lab Femmes de Cinéma, noviembre 2019

⁶ [La place des femmes dans l'industrie cinématographique et audiovisuelle - les études du CNC](#), Direction des études, des statistiques et de la prospective du CNC et le Service Pilotage & Statistiques d'Audiens, marzo 2019

⁷ [Cut out of the Picture - A study of gender inequality amongst film directors in the UK film industry](#), Directors UK, mayo 2016

⁸ [The Money Issue Gender Equality Report 2018](#), Instituto Sueco de Cinematografía

⁹ Véase, por ejemplo, el informe de Directors UK de septiembre de 2018 titulado '[Adjusting the Colour Balance - Black, Asian and minority ethnic representation among screen directors working in UK television](#)', the BBC Equality Information report 2017/2018, los informes [reports on ethnic, social and geographic diversity](#) del Instituto Danés del Cine, o los informes [reports of the Observatory of Diversity](#) realizados por el «Conseil Supérieur de l'Audiovisuel» de France (CSA, el ente regulador del sector audiovisual).

Las buenas prácticas presentadas en el Manual están organizadas en capítulos temáticos que esbozan la secuencia de acciones a seguir con el fin de lograr un progreso real en materia de igualdad entre los géneros.

En primer lugar, un impacto a largo plazo y un cambio estructural se producen solamente cuando las estrategias de igualdad entre los géneros están respaldadas por los recursos humanos y financieros pertinentes y se aplican de manera coherente. Las estrategias de igualdad de género también deben basarse en una recopilación periódica de estadísticas: las estrategias de igualdad de género sin objetivos o los objetivos de igualdad de género sin seguimiento han demostrado tener un efecto deficiente. En la publicación se destacan ejemplos exitosos de planes de acción, basados en datos y supervisados periódicamente, procedentes de Francia, el Estado Español, el Reino Unido, Austria y Suecia.

La sensibilización sobre la igualdad de género y comprometer a las organizaciones y a las personas a cambiar es un segundo aspecto, e indispensable, de una estrategia del sector. Para lograr un cambio sostenible dentro de sus propias estructuras, pero también a través de las imágenes que se muestran y las historias que se cuentan, el sector audiovisual europeo tiene que visibilizar y hacer comprensible la discriminación estructural de género que aún persiste. A este respecto, se han puesto en práctica distintos tipos de experiencias en Europa los cuales se presentan en esta publicación: en los Países Bajos se creó una amplia asociación para combatir los estereotipos en los medios de comunicación, en el Reino Unido se organizó una campaña sobre el impacto de las largas jornadas laborales, en Noruega se formó una colación a nivel sectorial, además de la promesa de igualdad adoptada por festivales de todo el mundo.

La utilización de fondos públicos es otro factor de cambio importante que ha demostrado ser un instrumento eficaz y virtuoso, ya que puede alentar al sector a transformar algunas de las modalidades tradicionales que dan lugar a desequilibrios. El papel específico de los organismos de financiación del cine y de los medios de comunicación de servicio público se destaca en la publicación, con una panorámica de las acciones puestas en práctica por estos organismos a fin de promover la igualdad de género —y a veces la diversidad— en diferentes países de la UE.

Desde el movimiento #MeToo, nuevas acciones y asociaciones para combatir el acoso sexual han visto la luz en el sector audiovisual europeo. Combatir la violencia, las desigualdades subyacentes y las estructuras de poder desequilibradas que revelen es otro elemento clave de una acción sectorial para la igualdad. El Manual presenta algunas iniciativas particularmente interesantes implementadas en el Reino Unido, Suecia y Alemania.

Por último, en la publicación se sostiene que, además de sensibilizar, fijar objetivos, supervisar los progresos y corregir los desequilibrios de poder y representación, las partes interesadas del sector audiovisual tienen que cambiar su forma de trabajar a diario si desean lograr un cambio auténtico y duradero en materia de igualdad entre los géneros. En el Manual se presentan ejemplos de acciones de menor escala que pueden tener un gran impacto al respecto, a saber: servicios de guardería en festivales, apoyo a las madres/padres/cuidadores en el lugar de trabajo y en los procesos de trabajo, bases de datos de mujeres profesionales y cuotas de mujeres expertas en la pantalla y en el aire, bonificaciones concedidas por empresas privadas para proyectos dirigidos por mujeres, objetivos de igualdad de género y acciones en escuelas de cine.

Al abordar la cuestión de la representación desproporcionada de mujeres y hombres y al elaborar estrategias y planes de acción para hacer frente a ese desequilibrio, los interesados del sector deben aprovechar la oportunidad para hacer frente a otras representaciones erróneas y discriminaciones de otro tipo y aumentar la diversidad, ya sea étnica, cultural, social o basada en la religión, la edad, la orientación sexual o la discapacidad. En diferentes países de la UE ya se han aplicado varias medidas sólidas e interesantes para promover la diversidad y se presentan en el Manual (asociaciones con entidades educativas, estrategias para integrar a personas con discapacidad en la plantilla, grupos de apoyo a las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero, etc.). En los próximos años será necesario realizar una mayor labor para desarrollar las acciones del sector en los niveles necesarios con el objetivo de abordar adecuadamente esta importante cuestión.

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

Para concluir, el abanico de acciones que pueden adoptar los interesados en el sector audiovisual para mejorar la igualdad y la diversidad es amplio. Sin embargo, para potenciar sus efectos, en los próximos años se necesitarán más recursos para la elaboración periódica de estadísticas sobre género y diversidad, así como para apoyar a los interesados del sector en la aplicación de medidas específicas en sus lugares de trabajo, en los platós y en los estudios, y en relación con su público.

En los próximos años, en consonancia con el compromiso que demostraron al adoptar el Marco General de Acciones sobre la Igualdad de Género en 2011, y que renovaron al preparar esta publicación, los interlocutores sociales del Comité de Diálogo Social Europeo del Sector Audiovisual seguirán promoviendo acciones en materia de la igualdad de género y la diversidad junto con sus miembros y todas las demás partes interesadas del sector.

Este proyecto ha recibido el apoyo de la Unión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores y la Comisión Europea no se hace responsable del uso que se haga de la información contenida en ella.

