

Контекст на политиката

Медиите играят важна роля за оформянето на мненията, нагласите и предразсъдъците в дадено общество. Жените са производители и консуматори на медийно съдържание, а също така са част от него. Медийното съдържание невинаги е „чувствително към аспектите на пола“ и може да представя принизен образ на жените и да затвърждава свързани с пола роли, стереотипи и норми. Възходът на цифровите технологии и новите форми на комуникации допълнително усложнява отношенията между ролите на жените в медиите и начина, по който производителите, консуматорите и самото съдържание се отнасят към тях. Традиционните медийни форми се консумират по различен начин, включително са налице нови начини за реагиране на отзивите на аудиторията.

Закljučения на Съвета на Европейския съюз (юни 2013 г.):

- отбелязва се значително развитие в тази област;
- призовава се за допълнителни доброволни инициативи от страна на медийните организации за развитие на равенството между половете;
- предлага се прилагането на практики за набиране на персонал, основани на „ясни, прозрачни, неутрално формулирани“ критерии, „благоклонна към служителите организационна култура“, политики, които позволяват по-добър баланс работа—личен живот и управление, което е чувствително към аспектите на пола.

Директива за аудиовизуалните медийни услуги (2010/13/ЕО):

- забранява подбуждането към омраза на основание на раса, пол, религия и националност;
- призовава държавите членки да гарантират с подходящи средства, че аудиовизуални услуги, предоставяни от доставчици, опериращи в рамките на тяхното законодателство, не съдържат гореизброените нарушения.

Инициативи на ЕС, противопоставящи се на дискриминацията и стереотипите, свързани с пола, в медиите:

- доклад на Комисия по правата на жените и равенството между половете (Европейски парламент) относно премахване на стереотипите, свързани с пола, в ЕС;

- становище на Консултативния комитет за равни възможности между жените и мъжете (Европейска комисия) относно разбиването на стереотипите, свързани с пола, в медиите;
- рамка за действие за равенството между половете и „инструментариум“ за добри практики във връзка с дейности за равенство между половете в аудиовизуалните медии на комитетите на ЕС за социален диалог в сектора на аудиовизуалните услуги (Европейски икономически и социален комитет).

Стратегическите цели на Пекинската платформа за действие и показателите на ЕС

- Й.1.** Повишаване на участието и улесняване на достъпа на жените до възможности за изразяване и вземане на решения във и чрез медиите и новите комуникационни технологии.
- Й.2.** Насърчаване на балансирано и лишено от стереотипи изобразяване на жените в медиите.

По време на ирландското председателство на Съвета на ЕС през 2013 г. бяха приети показатели за оценка на дела на жените и мъжете на управленски длъжности и в органи, вземащи решения. Освен това беше приет показател за оценка на политиките, насърчаващи равенството между половете в медийните организации. През лятото на 2012 г. бяха събрани сравнителни данни за целия ЕС относно представителството на жените в процесите по вземане на решения в публични и частни медийни организации. Проучването не обхваща значително по-комплексната област, свързана с потенциалното въздействие на участието на жените на длъжности с правомощия за редакторски контрол на медийно съдържание, чувствително към аспектите на пола.

Базата данни „Жените и мъжете в ЕС: факти и данни“, създадена от Европейския институт за равенство между половете, съдържа актуални данни и информация и е достъпна на адрес:

<http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



Констатации, направени въз основа на данните за целия ЕС

Жените са недостатъчно представени в ръководствата на медийните организации

През последните две десетилетия заетостта на жените в медийния сектор нараства, като през 2011 г. достига до почти половината (44 %) от служителите в сектора. През 2011 г. на равнище ЕС жените са най-голямата група (68 %) сред завършващите образование по журналистика.

В същото време жените в медийните организации заемат длъжности, които разполагат с ограничено влияние върху съдържанието и стратегията на организацията. В целия ЕС жените, които заемат висши длъжности в медийни организации, са по-малко (32 %) в сравнение с мъжете. Ефектът на „стъкления таван“ отразява намаляването на дела на жените с преминаването към по-високи нива на управленски длъжности: жени заемат 21 % от длъжностите главен оперативен директор и 16 % от длъжностите главен изпълнителен директор. Общият брой на длъжностите на това равнище е сравнително ограничен, но отсъствието на жени на тези длъжности е повод за загриженост, предвид че обикновено това са длъжностите, които разполагат с най-голямо влияние върху стратегията и медийното съдържание.

Представителството на жените в публичните и частните медийни организации се различава: докато жените заемат до 35 % от ръководните постове в органите на публичните медии, тази стойност за частните медийни организации през 2012 г. е 29 %.

Жените са недостатъчно представени в управителните съвети на медийните организации в ЕС

Представителството на жените в управителните съвети на медийните организации в ЕС се равнява на 26 % през

2012 г., което е малко по-малко от представителството сред висшите ръководни длъжности (33 %). Средно 29 % от членовете на управителните съвети на обществените медии са жени в сравнение с 22 % в управителните съвети на частните медии.

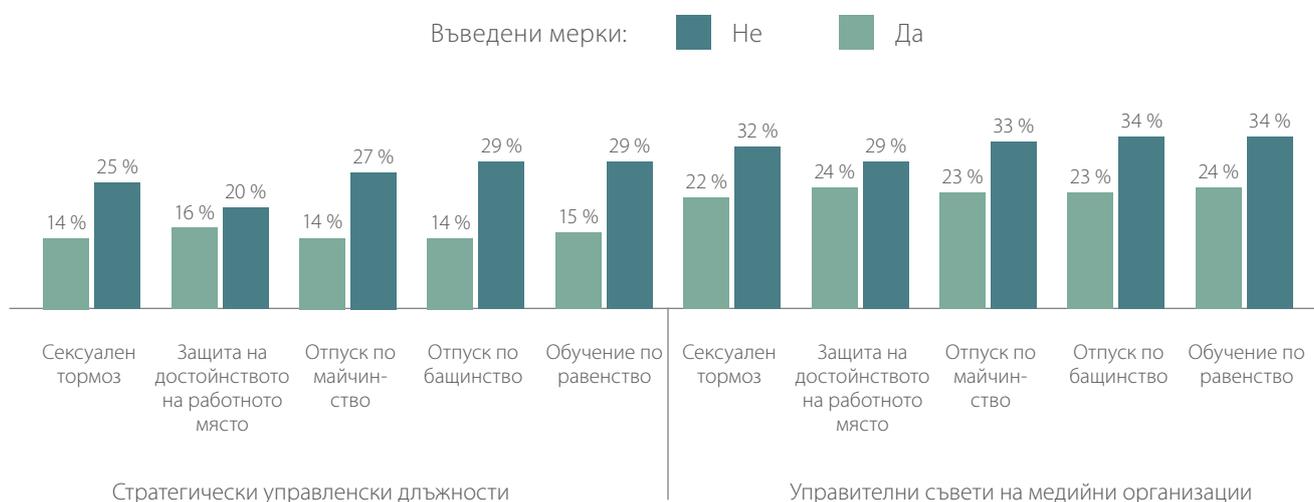
Широко разпространение на хоризонталната и вертикалната сегрегация по пол в медийните организации

Съгласно проучване на Международната медийна фондация на жените от 2011 г. недостатъчното представителство на жените журналисти в определени области, като например в управлението, производството и дизайна и в техническите длъжности, е значително. В същото време това недостатъчно представителство контрастира с прекомерното представителство на жените в други области на медиите. Друг пример за сегрегацията въз основа на пол в медиите е като цяло по-високият престиж, който се придава на медиите, в които доминират мъже, като например голямоформатните вестници, в сравнение със списанията, където жените са по-силно представени.

Политиките и мерките могат да укрепят равенството между половете в медийните организации

Причините за концентрацията на жените на по-ниските управленски длъжности в организацията е комплексна. Това важи не само за медиите, но и за политическата, икономическата и други сфери. През 2012 г. само в малка част от проучените медийни организации (36 %) са били въведени политики за равенството между половете и за равни възможности или практически мерки за развитие на равенството между половете, като въвеждане на политики за равенство и механизми за наблюдение. Една четвърт от организацията са разполагали с политика за равенството между половете или кодекс за поведение, а една пета са възприели политика за равни възможности и многообразието. Малко на брой медийни организации са съобщили, че

Дял на жените на управленски длъжности в зависимост от наличието или неналичието на различни политики за равенството между половете, 2012 г.



Източник: EIGE, Advancing gender equality in decision-making in media organisations (Развитие на равенството между половете в управителните органи на медийните организации), 2013 г.



разполагат с механизъм за прилагане и наблюдение на ангажменти по отношение на равенството между половете.

Медийните организации в ЕС са склонни по-рядко да предприемат практически мерки за развитие на равенството между половете (33 %) отколкото да приемат общи кодекси за поведени относно равенството между половете и механизми за наблюдение (36 %). Там където са приети повече „практически стъпки“, отчетените съотношения са (в низходящ ред): политика относно сексуалния тормоз — 23 %; политика за защита на достойнството на работното място — 18 %; политика за отпуск по майчинство — 17 %; политика за отпуск по бащинство — 16 %; обучение за персонала по осведоменост относно равенството — 8 %; обучение по лидерство за жени — 6 %; консултанти по въпросите на тормоза — 4 %; стажантски длъжности за жени. Изглежда, че мерките са силно обвързани с по-големия дял на жените на стратегически управленски длъжности (ниво 1) и на длъжности в управителните съвети на медиите.

Наличието на всяка от тези мерки в медийните организации може да е полезно за заемането на управленски длъжности от жени. В тези медийни организации, в които

се прилагат на практика политики или мерки за равенство между половете е по-вероятно да има по-голям дял на жените на стратегически управленски длъжности.

НПО и социалните партньори работят в сътрудничество с правителствата за назначаване на жени на висши ръководни длъжности в медиите

Организации на социалните партньори и на гражданското общество, особено женски организации, подпомагат израстването в кариерата на жени, включително в медиите. Много синдикални организации разполагат със служители или консултанти по въпросите на равенството или специално по въпросите на жените. Съществуват и синдикални организации за жени, работещи в медиите, като румънската Асоциацията на жените журналисти и британската „Жени в киното и телевизията“. Освен това съществуват и редица други организации на гражданското общество, работещи по въпросите на жените и медиите. Европейското женско лоби наблюдава политиките относно жените и медиите, участва в обучение на журналисти и участва в събирането на данни от цяла Европа относно стереотипите, свързани с пола, сексизма и насилието в медиите.

Констатации от работата на EIGE по добри практики

План за равенство между половете, ORF (Österreichischer Rundfunk, Австрийско радио), Австрия

През 2011 г. националното радио на Австрия, ORF, проучи положението на жените в организацията и установи повсеместно неравновесие между половете. Жените съставляват 42 % от персонала на радиото и се занимават по-скоро с изготвяне на програмите, отколкото с технически задачи. Във висшето ръководство те са представени изключително слабо: само 11 % от директорите на регионални студиа и 22 % от началниците на централни отдели. В Изпълнителния съвет няма нито една жена. От друга страна, жените са две трети от работещите на непълно работно време.

За решаване на този проблем, през 2012 г. ORF приложи шестгодишен план за равенство между половете. Планът има за цел насърчаване на равенството между половете и професионалното развитие на жените, премахване на съществуващите дискриминации, възможност за съчетаване на семейния с професионалния живот за жените и мъжете, постигане на дял от 45 % на жените в областите, където те са непропорционално слабо представени и увеличаване на дела на жените в техническите професии. Изпълнението на плана се проследява всяка година и се обсъжда от комитета за равенство между половете, централния работнически съвет и целия персонал. Първоначалните резултати са окуражителни — броят на жените на по-високоплатени длъжности се е увеличил от 26,2 на 27,7 % през периода 2011—2012 г.

База данни с експерти на KVINFO — Дания

През 1997 г. KVINFO, датският Център за информация относно пола, равенството и многообразието, стартира собствена онлайн база данни с експерти за подобряване на видимостта на жените в медиите и техния достъп до длъжности на високо равнище в медийните организации. Понастоящем в базата данни са включени почти 1200 жени от всички области на обществото, сред които научни работници и изследователи, жени предприемачи и управители, политици, журналистки и дейци от света на изкуството и културата. Въпреки че жените са доста видими в датските медии и заемат престижни позиции като водещи новини, военни репортери и главни изпълнителни директори на медийни канали, темата се обсъжда рядко. Датчанките са сред най-добре образованите жени в света, но в същото време, през 2010 г. 72 % от експертите, които се изявяват в медиите, са били мъже.

Базата данни предоставя на журналистите, работодателите и организаторите на конференции лесен за ползване инструмент за търсене на експерти жени със специфични квалификации и умения по широк кръг теми (наука, стопанска дейност, политика, култура, изкуство). По този начин експертите жени стават видими за журналистите и се засилват тежестта и гласът на жените в медиите.



НАПРЕДЪК И ТРУДНОСТИ В ОБЛАСТ Й: ЖЕНИТЕ И МЕДИИТЕ

НАПРЕДЪК

- Жените в ЕС са добре представени сред лицата с образователни степени в областта на медиите.
- Жените отбелязват напредък по отношение на навлизането в професиите, свързани с медиите.
- Някои (основно обществени) медийни организации са разработили механизми за равенство между половете, които подпомагат назначаването на жени в медиите.
- Жените имат големи успехи в назначаването на висши управленски длъжности в медийни организации в източноевропейските и скандинавските държави — членки на ЕС.
- В някои държави членки са въведени доброволни регулаторни практики.

ТРУДНОСТИ

- Жените са недостатъчно представени сред висшите длъжности, разполагащи с най-голямо влияние върху редакционното съдържание.
- През 2012 г. не всички органи в областта на медиите в ЕС са въвели политики за равенство между половете/механизми за наблюдение.
- „Стъкленият таван“ в медийната индустрия може да допринесе за разлики в заплащането на мъжете и жените и вертикална сегрегация.
- Понастоящем няма възможност за измерване на представителството на мъжете и жените в медийното съдържание.
- Липсва достатъчно информация за длъжностите, заемани от жени в някои медийни сектори (например в дигиталните медии, рекламата, филмопроизводството и издателствата).

Пътят напред за ЕС

- Решаване на проблема с устойчиво присъстващия „стъклен таван“ в медийната индустрия, за да се подобри участието на жените на висши ръководни длъжности и като членове на управителни съвети.
- Допълване на доброволните мерки, предприети от медийните организации, с политически мерки за подкрепа на трансформацията на медийния сектор и медийното съдържание на тези организации.
- Решаване на проблемите с разликата в заплащането на жените и мъжете и вертикалната сегрегация посредством прилагане на конкретни действия.
- Признаване на сериозността на последствията, породени от стереотипите, свързани с пола, които се дължат на медийното съдържание.
- Оценка на начина, по който жените и мъжете биват представяни в медиите.
- Противопоставяне на стереотипите в медийното съдържание при едновременна защита на свободата на словото.

Европейски институт за равенство между половете (EIGE)

Европейският институт за равенство между половете (EIGE) е центърът на ЕС за знания в областта на равенството между половете. EIGE подпомага авторите на политики и всички заинтересовани институции в усилията им да превърнат равенството между жените и мъжете в реалност за всички европейци и не само за тях, като им предоставя специфични експертни познания, както и съпоставими и надеждни данни за равенството между половете в Европа.

Повече информация: <http://eige.europa.eu>

Центърът за ресурси и документация (ЦРД) на Европейския институт за равенство между половете е иновативна и практическа платформа, която е разработена с цел да помага в търсенето на важни източници относно равенството между половете, да улеснява обмена на знания между органите и лицата с интерес към политиките и практиките в областта на равенството между половете и да предлага интернет пространство за обсъждания и дебати.

Повече информация: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



За контакти:

European Institute for Gender Equality
Gedimino pr.16, LT-01103 Vilnius, LITHUANIA
Тел. +370 5 215 7444, Тел.+370 5 215 7400

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN: 978-92-9218-645-6

doi:10.2839/066810

MH-04-15-022-BG-N