

EINES PER A LA DIVERSITAT



**Per als professionals de la
comunicació audiovisual**

Pròleg 5 - 7

Introducció 11

Primera part:

Qüestions sobre la representació del públic minoritari 15

1. Representació equilibrada 17

2. Comprovació dels fets 25

3. Qui veiem? 33

4. Qui tria les històries? 41

5. Anem una mica més enllà 49

6. Explicar-ho tal com és 53

7. Llista de control dels diferents aspectes de la diversitat 57

Segona part:

Eines pràctiques 61

8. A la redacció 63

9. Al lloc de treball 71

10. Control del progrés 79

11. Gestió de la diversitat 85

12. Eines útils per al tractament de la diversitat a Catalunya 97

13. Annexos 109

14. Grup de treball 121

La Mesa per a la Diversitat en l'Audiovisual (MDA), nascuda per acord del Ple del Consell de l'Audiovisual de Catalunya, aplega representants de diversos grups culturals, institucions, empreses, col·lectius professionals, grups de recerca, entitats de suport, universitats, mitjans de comunicació i altres persones i òrgans interessats en la promoció d'una representació millor de la multiculturalitat i de la diversitat en els mitjans audiovisuals de Catalunya. Té per objectiu contribuir a fomentar la convivència, el respecte, el coneixement i l'intercanvi entre persones de les diferents filiacions culturals i compartir l'experiència de la recreació i la renovació de la cultura catalana.

Amb l'edició en català d'aquesta publicació, l'MDA vol posar a l'abast dels professionals dels mitjans de comunicació un conjunt d'eines per reflexionar sobre el tractament de la diversitat en la televisió. L'MDA entén que la utilitat d'aquest treball elaborat per l'EBU-UER (European Broadcasting Union) està assegurada gràcies a una doble particularitat: la reflexió es planteja sempre sobre emissions reals en diferents televisions europees i, sobretot, respon a l'experiència diària d'un grup de professionals que han de fer front al dia a dia del medi televisiu. Finalment, l'MDA vol agrair a l'EBU-UER la col·laboració prestada per fer possible aquesta edició en català.

Mesa per a la Diversitat en l'Audiovisual

Qualsevol periodista ha de buscar sempre la veritat. Per poder comprendre el flux d'informació d'una Europa canviant de diferents cultures i minories, és de vital importància conèixer el rerefons, els fets i les opinions relacionades. Altrament, és impossible avaluar la situació de forma correcta. En una societat amb moltes nacionalitats, la veritat agafa la tonalitat del rerefons cultural de l'orador. Els comunicadors i els redactors que ho jutgen tot des d'una única perspectiva cultural tenen, per definició, prejudicis. En aquests casos, cada cop més teleespectadors i oients no creuen el missatge i han de buscar altres fonts per informar-se. Per garantir la independència dels mitjans de comunicació, és essencial crear equips editorials amb una redacció que garanteixi les diferents perspectives sobre temes i opinions i, especialment, aquelles relacionades amb les minories culturals o ètniques.

Espero que aquest conjunt d'eines per a la diversitat contribueixi a aquest procés i que pugui ajudar els professionals de la comunicació a ser conscients dels seus propis prejudicis i a encetar un debat sobre la credibilitat de la informació que comuniquen i, potser encara més important, sobre l'impacte de les imatges que presenten. Treballar amb el conjunt d'eines hauria de portar a una major diversitat a les redaccions i a les pantalles. També estimularà el procés de recerca de noves maneres d'explicar les històries i d'un nou públic.

En la meva opinió la diversitat és una cosa que es troba al nostre cap. Té a veure amb ser oberts de ment pel que fa a les altres opinions i tenir en compte el nostre propi context. Es tracta d'un procés continu que augmenta la creativitat dels comunicadors i dels productors de televisió. No cal dir que això no solament complicarà la recerca, sinó que també implica una perspectiva més profunda. Però la veritat, tota la veritat i res més que la veritat segurament no la trobarem mai.

(Frans Jennekens, president del Grup Intercultural i de Diversitat d'Eurovisió)

“Els esdeveniments com ara els disturbis als suburbis de París, la vinyeta còmica dibuixada a Dinamarca o els atacs terroristes en molts països europeus són una clara advertència que ens mostra que la integració, la igualtat de drets i un diàleg pacífic entre cultures no és qüestió de bufar i fer ampolles. Hem de promoure activament el diàleg i l'acceptació mútua. Els mitjans de comunicació i, especialment les empreses de serveis públics de radiodifusió, hi tenen un paper molt important.”

Fritz Pleitgen, director general de la WDR i president de l'EBU-UER (novembre de 2006)

“Hem vist la importància de la intel·ligència cultural. No es tracta de ser espavilat, sinó que s'ha de ser conscient de les diverses formes de comunicació i de les diferents cultures i s'ha de ser capaç de combinar-les totes dues.”

Director d'un projecte de formació audiovisual a Hèlsinki

“Els prestadors de serveis de radiodifusió han de demostrar a la comunitat que són útils, ja que només així podran generar confiança. Comptar amb una plantilla diversa crea un sentit més comercial.”

Sir Trevor McDonald, un dels primers periodistes de color que va aconseguir presentar un informatiu nocturn a la televisió britànica.

“Mai no hem de suposar que som plenament conscients del que comuniquem als altres.”

Edward T. Hall, capdavanter en els estudis culturals

Per què unes eines per a la diversitat?

Com a prestadors de serveis públics de radiodifusió, la nostra missió consisteix a promoure la diversitat cultural, estar al servei de totes les poblacions i reflectir la diversitat cultural, racial i lingüística de la societat d'una forma acurada, tant en contingut com pel que fa a les persones que hi treballen.

No obstant això, l'experiència ens mostra que massa sovint els programes poden reforçar els estereotips i reiterar els malentesos relacionats amb les minories. Com a creadors de programes i com a periodistes hem d'augmentar la consciència dels efectes de les perspectives inconscients i la falta d'informació sobre tots els sectors de la comunitat. Esperem que els exemples concrets dels informatius que presentem aquí ajudin els periodistes a investigar la forma de comunicar i a conèixer com pot afectar la nostra comunicació els teleespectadors.

Molts prestadors han publicat durant els darrers vint anys declaracions de la missió, han encetat polítiques de diversitat i han establert unitats de diversitat. També podem trobar una plèthora de publicacions i pàgines web fetes per especialistes i adreçades a especialistes, dissenyadors de programes, directius i periodistes que van un pas més enllà en la representació de les minories, tant en les notícies com en els programes d'actualitat, en la televisió en general o en el lloc de treball.

La dificultat, però, rau en l'aplicació d'aquestes bones paraules. Esperem que aquestes eines resultin útils.

Inicis

En els darrers deu anys, molts professionals del servei públic europeu de radiodifusió que treballen especialment amb i per a les minories ètniques i culturals, s'han estat reunint de forma regular i sota la protecció del Grup Intercultural i de Diversitat (IDG) de la Unió Europea de Radiodifusió per intercanviar experiències i produir programes conjuntament.

Quan el 2006 es va constituir una Plataforma dels Principals Mitjans de Comunicació per estendre les bones pràctiques de l'EQUAL, es va fer realitat la possibilitat de compartir les experiències de l'IDG amb un grup més ampli de professionals de la televisió. Les eines per a la Diversitat es van desenvolupar a través de quatre seminaris organitzats pel Consell del Fons Social Europeu (FSE) a Suècia i finançats pel Fons Social Europeu i l'EBU-UER. (Vegeu l'annex 4, membres dels grups de treball i altres col·laboradors.)

Aquest conjunt d'eines recull algunes d'aquestes experiències compartides, serveix per millorar la representació de les minories i reuneix per primera vegada els elements de la informació pràctica i els consells que es poden fer servir, aplicar i imitar.

Què volem dir amb diversitat?

Aquestes eines fan referència a la representació de les minories ètniques i culturals i, especialment, a la seva representació en els informatius i en els programes d'actualitat a la televisió.

Malgrat que les estratègies per combatre la discriminació són sovint similars, algunes de les pràctiques descrites es poden aplicar a altres tipus de discriminació, com per exemple per l'orientació sexual o per qüestions de gènere, d'edat o de discapacitat.

A qui s'adrecen?

Aquestes eines s'adrecen principalment als periodistes de ràdio i de televisió, als formadors i als estudiants de periodisme.

També contenen informació que pot resultar útil per als productors i als creadors de programes en general, així com per als professionals de recursos humans, als formadors i als directors d'empreses de comunicació.

Aquests consells van ser recopilats a partir de les experiències d'una dotzena de prestadors de serveis europeus de comunicació i, per tant, fan referència a països on la majoria de la població és normalment blanca i cristiana, però en la majoria del casos els continguts es poden aplicar a altres països de l'EBU-UER més al sud o a l'est. Com que aquesta guia és una traducció de l'edició anglesa, les referències a les pàgines web que hi surten són en anglès.

Com fer servir les eines?

La primera part consisteix en una selecció de fragments de notícies. Estan d'acord amb les temàtiques que afronten els periodistes en la seva feina. Aquesta part s'hauria d'analitzar i de debatre de forma conjunta amb els companys.

La segona part és per aprofundir-hi més, per veure què fan els altres prestadors. Inclou un recull de consells sobre pàgines web interessants per navegar-hi, activitats útils per a la feina diària i opinions i exemples que es poden debatre i adaptar.

Material audiovisual

Els primers capítols d'aquesta guia fan referència als temes tractats a les escenes del DVD adjunt: resums de programes de notícies i d'actualitat, i uns quants fragments que no són exactament notícies, però que poden resultar interessants, sorprenents o divertits.

Els fragments estan agrupats lliurement per il·lustrar diferents dificultats que ens trobem a l'hora d'informar sobre les minories. No tot es pot etiquetar com a pràctiques bones o dolentes. N'hi ha moltes que tenen elements positius i negatius o són exemples de dilemes amb els quals es troben els periodistes a l'hora de decidir com presentar els fets i els esdeveniments. Alguns dels reportatges poden provocar debats apassionats a les sales de redacció i potser n'hi ha d'altres que no es debaten en absolut, i llavors tothom es queda sorprès en veure les intenses reaccions del espectadors.

El material audiovisual ha estat seleccionat i proposat per professionals de la televisió de tot Europa, des de Finlàndia fins a Espanya i des del Regne Unit fins a Croàcia. Per descomptat, les vostres reaccions respecte d'aquestes notícies poden ser força diferents de les reaccions reflectides als comentaris i a les preguntes següents. El que ens ha resultat força interessant és que, tot i que les opinions tendien a ser similars, també hem observat opinions contràries per part dels prestadors de serveis de radiodifusió que emetien o comentaven les notícies, tant de les comunitats minoritàries com de les majoritàries.

En especial, volem donar les gràcies als prestadors de serveis de radiodifusió que ens van enviar exemples de pràctiques dolentes, ja que, d'aquestes, en podem aprendre molt.

Motius de reflexió

Amb cada fragment de notícia adjuntem una breu introducció sobre el context i el rerefons del país. Així mateix, presentem una sèrie de comentaris i qüestions relacionades amb els temes amb els quals un periodista es pot trobar en el decurs de la seva feina diària.

- Quin efecte tenen les vostres opinions personals i suposicions en els vostres reportatges?
- Quins estàndards professionals seguïu?
- Quin serà l'impacte de l'informe sobre l'audiència i la societat, i on comença i on acaba la vostra responsabilitat?

El material audiovisual prové d'Alemanya, Bèlgica, Croàcia, Eslovàquia, Espanya, Finlàndia, França, Hongria, Països Baixos, Regne Unit i Suècia, de manera que tracten temes molt diversos: minories nacionals, comunitats de segona o tercera generació, migracions econòmiques recents, sol·licitants d'asil, immigrants a països que fins ara també eren font d'emigració i repatriats refugiats de les zones de guerra. Tingueu en compte que els fragments els han escollit els membres del grup editorial que treballa amb aquesta guia des dels programes de les seves empreses. No pretenen oferir una imatge completa de la forma en què els seus programes objectius tracten la diversitat. Es tracta simplement d'un recull que el grup es va veure motivat a fer pel tractament que es dona a les minories.

Eines pràctiques

Després d'aquest material audiovisual trobareu alguns exemples de bones pràctiques i informacions útils de periodistes, gerents de diversitat i d'altres professionals de la comunicació de tot Europa i, fins i tot, de països no europeus. Tot això pretén facilitar l'aplicació de les recomanacions sorgides dels nostres seminaris, recerques i experiències compartides.



Primera part

Qüestions sobre la representació del públic minoritari

En els següents apartats trobareu informació que fa referència als resums de notícies del DVD adjunt.

Amb cada material audiovisual trobareu informació sobre l'emissió, el context nacional o el rerefons de l'assumpte en qüestió.

Després hem llistat un seguit de qüestions de reflexió o debat. Estan agrupades segons els tres temes principals que han d'afrontar els periodistes diàriament: opinions personals, habilitats i normes professionals i responsabilitat envers els espectadors. Trieu les qüestions per al debat relacionades amb els temes que vulgueu tractar.



REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA

Les notícies se centren sovint en el vessant negatiu de la immigració i les minories, però gairebé mai no es compensa amb històries positives sobre esdeveniments socials i econòmics. Massa sovint es tracta les minories com a assumptes i no com a persones. I fins i tot, en aquest cas, gairebé mai no apareixen com a persones consumidores, treballadores, empresàries, pares i mares, estudiants o espectadores.

Aleshores, la qüestió principal és si les nostres televisions reflecteixen tota la societat.

Ens hem de preguntar si tractem les notícies sobre minories ètniques i culturals de la mateixa manera que ho fem amb les notícies sobre l'estranger. "Els" són part de "nosaltres" o són "els altres"?

En la nostra representació de la societat, els estereotips són una forma ràpida de transmetre informació al gran públic, donant una idea generalitzada d'un grup humà. No obstant això, simplifiquen la diversitat dels membres d'un grup determinat dins d'una única categoria. I hem de ser conscients de les maneres que tenen els espectadors de descodificar i retenir aquests estereotips, els quals, si es repeteixen a les notícies, es poden arribar a convertir fàcilment en realitat.

Qüestions per als periodistes

- És possible ser objectiu o objectiva? Sou conscients de les vostres suposicions?
- És possible evitar els missatges ocults?
- Sou conscients del poder de certes paraules emotives?
- Fins a quin punt feu servir la música i els sons per obtenir un determinat impacte en el públic?
- Com més breu sigui la notícia que s'ha de tractar, més precisos haureu de ser. Consulteu amb els vostres companys i companyes? Hauríeu de deixar les notícies breus als periodistes amb més experiència?
- Us pareu a pensar si les vostres històries contenen estereotips?
- Creieu que teniu una responsabilitat professional per l'impacte dels vostres reportatges, no només respecte als espectadors, sinó també respecte a les vides de les persones que hi apareixen representades?

Debateu les notícies 1.1 i 1.2, totes dues d'YLE, i les notícies 1.3 i 1.4, totes dues de VRT, i compareu-les. Aquesta comparació us ajudarà a comprendre alguns aspectes dels procediments i de les decisions.

Material audiovisual

Dos reportatges de la mateixa cadena de notícies finlandesa: un reportatge del telenotícies nocturn de màxima audiència a l'YLE, el prestador de serveis públics finlandès, seguida per la majoria dels telespectadors, i un altre sobre la mateixa història emès a l'YLE/FST, les notícies de la minoria sueca, seguit per un petit percentatge de la població.

1.1 HISTÒRIA SOMALI

Notícies YLE TV, diari, 20.30 - 20.45 h

Emissió: 14-09-2006 (2')

Només una mica més del 2% del total de la població finlandesa és immigrant o pertany a una minoria ètnica. Això representa un dels percentatges més baixos d'Europa. Malgrat que els grups més nombrosos són els dels russos (20,8%), dels estonians (14,5%) i dels suecs (6,8%), que hi són des dels anys noranta, la xifra d'immigrants de fora d'Europa ha crescut des de l'any 2000. Molts infants somalis van arribar amb els seus pares, però, des d'aleshores, n'hi ha molts que han nascut a Finlàndia, per la qual cosa hi ha un nombre creixent de finlandesos amb arrels somalis.

Es tracta d'un reportatge sobre la desproporcionada implicació dels joves immigrants, la majoria somalis, en robatoris als carrers al voltant de l'estació de ferrocarrils d'Hèlsinki. El reportatge presenta dos entrevistats, un policia i un professor. Aquest reportatge es va emetre en el telenotícies nocturn de màxima audiència.

Tot i que la notícia tracta de la delinqüència juvenil, en veiem cap exemple de tot això? El narrador parla d'"onades d'immigrants": què en penseu sobre l'elecció d'aquestes paraules en aquest context? Malgrat que els comentaris de les persones entrevistades són assenyats i el to de la secció és sobri, es presenten els temes contextualitzats i s'expliquen de forma adequada als espectadors? Es proposen teories alternatives? No hi ha estadístiques de crims ni els resultats de les investigacions, però la criminalitat es vincula directament a la immigració i la (manca d') integració. Amb tot, no han entrevistat cap membre de la comunitat minoritària implicada. Què s'hauria pogut fer perquè fos diferent?

Quina serà la primera impressió que en tindrà el públic? Com s'ha comunicat? Què creieu que la persona espectadora escolta més? La música o les paraules? Quin és l'efecte de repetir l'amenaçadora música cada cop que el cotxe de policia entra al parc? Quina serà la sensació final que l'espectador recordarà d'aquesta notícia?

1.2 TREBALLADOR SOCIAL SOMALI QUE PARLA SOBRE EL JOVENT

YLE FST OBS (temes d'actualitat), dimarts, 18.35 - 19.00 h

Emissió: 07-10-2005 (5' 37")

Un dels canals del prestador de serveis públics finlandès s'emet en suec, amb la qual cosa ofereix un programa per a una minoria de la població. Es tracta de la mateixa notícia que a l'exemple anterior del telenotícies de l'YLE, però amb un enfocament molt més equilibrat, informatiu, contextualitzat i d'una forma més explicativa.

És força significatiu el fet que inclogui una llarga entrevista amb un treballador social d'origen somali, que parla en finlandès sobre les preocupacions de la comunitat somali i el problema i les raons del comportament antisocial del jovent.

Aquest segon reportatge sobre una situació similar a Hèlsinki intenta presentar la situació d'una manera més equilibrada.

Creieu que les dues històries s'han combinat de forma reeixida? Es complementen l'una amb l'altra i aporten informació significativa al conjunt? De nou, no hi ha estadístiques relacionades amb la delinqüència i l'analfabetisme a la comunitat somali, ni estadístiques de delictes en general.

Però, en comparació amb el primer tall, aquí sí que hi ha imatges de joves voltant per l'estació. Com els descriuríeu? Què us sembla que parli un professional somali sobre la seva pròpia comunitat, i en un perfecte finlandès, en lloc d'un "expert blanc"? Com acaba amb els estereotips? A l'apartat sobre l'obra de teatre només van entrevistar la directora de l'obra, blanca, i cap dona somali. Quina és la relació entre els entrevistats somalis i la comunitat finlandesa?

La situació se situa en un context més ampli deixant clar que va ser una petita minoria la responsable del problema. No obstant això, realment s'aclareix si els atacs són perpetrats només per joves somalis o si també hi ha altres implicats?

Què recordarà l'espectador després de veure les imatges de la notícia? N'és responsable el periodista? Creieu que l'ús d'un professional somali ofereix al públic una perspectiva més equilibrada sobre el problema?

A continuació trobem dues històries més sobre una situació similar, inseguretats i delinqüència a la capital, aquest cop a Brussel·les.

1.3 DOS ROBATORIS EN DOS BANCOS DE BRUSSEL-LES EL MATEIX DIA

Principal telenotícies nocturn a la primera cadena de la VRT, cada dia, 19.00 h

Emissió: 11-04-2006 (1'46'')

La immigració italiana que es dirigia a Bèlgica per treballar a les mines de carbó va començar als anys quaranta i ha continuat amb treballadors turcs, marroquins, espanyols, portuguesos i grecs. La capital belga, Brussel·les, té una gran població d'immigrants procedents del Congo (RDC), l'antiga colònia belga. Actualment, el percentatge d'immigrants estrangers o nacionalitzats s'acosta al 14%, dels quals el grup més gran (no europeus) el conformen els marroquins. Als anys noranta van començar a arribar a Bèlgica immigrants procedents de l'Europa de l'Est: la majoria de l'antiga Iugoslàvia i Polònia, però també de Txetxènia i Armènia.

Des del principi d'enguany la policia federal ja ha comptabilitzat 201 robatoris armats a Brussel·les. La teoria il·lustrada al reportatge és la següent: "els lladres són joves de tercera generació de classe baixa que fan la seva primera incursió al món de la delinqüència, però amb la brutalitat que veuen a la televisió".

En aquesta notícia de Bèlgica, la història l'expliquen diferents persones i des de perspectives diferents: la policia i les víctimes ens expliquen què ha succeït durant els robatoris, les circumstàncies i els tipus de negocis atacats.

Què n'opineu de la forma en què s'utilitzen les imatges per il·lustrar les històries i els temes? Es fa d'una forma justa, equilibrada i acurada? Quin és el paper del periodista si els experts fan declaracions que no es basen en les estadístiques? Segons la teoria de l'expert de l'oficina del fiscal, els autors deuen ser "joves de tercera generació de classe social baixa amb moltes mancances". Són aquests els responsables de TOTS els delictes que es cometen als carrers? D'on s'extreuen les estadístiques per fonamentar aquesta afirmació?

És responsabilitat del periodista cercar i presentar fets, un context o una explicació per deixar clar que la causa del problema són les mancances socials i no l'origen ètnic?

És realment útil incloure l'afirmació: "Sense armes, però es podrien haver fet servir"? La càmera, desenfocada, s'apropa a un grup de nois amb faccions àrabs en un carrer qualsevol de Brussel·les. Els periodistes encarregats de la notícia volen suggerir que els autors pertanyen normalment a minories ètniques?

És positiu que no s'esmenti el jovent de minoria ètnica? Per què el mostren però no se'n parla? Les imatges fan malbé aquestes "bones intencions"? O, per contra, mostren allò que el cap de la policia de Brussel·les vol evitar dir, però que és el que segurament tothom està pensant?

Què recordarà l'espectador després de veure tota la història? El missatge subliminar de la notícia és que la joventut immigrant (especialment la de color) és delinqüent?

1.4 EL 25% DE LA POBLACIÓ DE BRUSSEL-LES SE SENT INSEGURA EN EL TRANSPORT PÚBLIC

Principal telenotícies nocturn a la primera cadena de la VRT, cada dia, 19.00 h.

Emissió: 11-04-2006 (1'46'')

Aquesta notícia tracta d'un problema bastant greu relacionat amb el metro de Brussel-les: la gent que viu o treballa a Brussel-les no s'hi sent segura. Una de les raons esgrimides són els grups d'adolescents i de joves que volten pel metro, fent soroll i de vegades provocant una mica.

Per què és notícia això? Si això és notícia, es tracta d'una història de la qual s'ha d'informar. Si una recerca acadèmica ens diu que, des del punt de vista de la població, els grups de joves són els responsables de l'ambient desagradable i insegur (que és el cas d'aquesta notícia), això s'ha d'explicar. No obstant això, cap de les persones entrevistades no fa referència a estadístiques, fets o xifres. No es fonamenta l'afirmació inicial.

Per què apareix aquest grup de joves a l'inici del fragment? Quin "toc" dona a la història? Es basa en el que diuen les persones entrevistades a continuació?

Sou conscient de l'impacte que teniu sobre el decurs dels esdeveniments? Aquesta imatge de joves cridant i insultant es pot deure a la presència "provocadora" del periodista o de la seva càmera? Llavors, per què no va al metro de nit amb una càmera oculta? Per què al metro no s'entrevista els joves, sinó només persones adultes?

És lícit donar/cedir espai a la gent per expressar-se de forma real i sincera, i manifestar les seves veritables pors a la televisió, on seran vistos per una gran audiència, tot i saber que alguns dels seus temors poden ser infundats, tendenciosos, amb prejudicis, il·lògics o racistes? És la vostra obligació professional confrontar o qüestionar temors/supòsits infundats per oferir un context realista i equilibrar-lo amb la història i els temes tractats?

Aquests tipus de reportatges estigmatitzen els joves?

1.5 TREBALLADOR JUVENIL A LA VILLENEUVE (QUART REPORTATGE DE CINQ)

France 3, telenotícies regional setmanal, 18.40 h

Emissió: 01-12-2005 (6')

A la ciutat de Grenoble, situada al sud-est de França, als peus dels Alps, hi ha un barri de blocs de pisos de protecció social. A La Villeneuve s'hi han fet importants millores des dels anys setanta i els seus 11.000 habitants de diferents classes socials i quaranta nacionalitats diferents comparteixen avui dia espais verds comuns, zones per als vianants i un mercat diari. La meitat dels pisos de La Villeneuve són habitatges de protecció oficial i més del 30% de la població és jove, comparat amb el 20% total de Grenoble.

Al novembre de 2005, els disturbis i la crema nocturna de cotxes i edificis públics en els projectes d'habitatges pobres dels suburbis de París i d'altres parts de França van consternar la nació. Es va declarar l'estat d'emergència, que va durar tres mesos. Aquest reportatge ens mostra una altra visió dels suburbis. Seguim un home jove que va créixer a La Villeneuve i que ara hi treballa com a treballador social. Està contractat pel centre cultural local per a gent jove. Ens parla dels seus desitjos i les seves dificultats, que de vegades estan relacionades amb l'entorn de la migració.

Quina història espereu escoltar quan comença la notícia? Després de les vistes de les muntanyes, podeu endevinar on se situa la història? La música i el ball ens indiquen on ens trobem? Es tracta d'un estereotip o creieu que és pertinent per a la història?

S'emfasitza l'origen estranger del personatge principal? Què ens explica de la seva joventut a La Villeneuve? Com es pot comparar amb el que habitualment s'explica d'aquests veïnats? Creieu que aquesta notícia intenta contrarestar les històries de violència en altres suburbis?

Quin és el missatge? A l'hora de reunir reportatges sobre les comunitats minoritàries, com diferenciaríeu entre ser positiu i ser políticament correcte? Com categoritzaríeu aquesta història? Creieu que les diferències culturals afecten el mode en què els diferents grups d'espectadors reaccionaran amb relació a la història?

2

COMPROVACIÓ DELS FETS

L'objectiu del periodisme dels serveis públics consisteix a comunicar les notícies d'una forma equilibrada. No obstant això, cada periodista es veu influenciat per prejudicis i suposicions culturals, dels quals sovint no és conscient.

Es necessiten comprovacions i equilibris per assegurar que es presenta la informació de fons adequada en un butlletí informatiu. Les opinions presentades s'han d'haver contrastat amb els fets. La importància d'esmentar la identitat ètnica o religiosa s'hauria de calcular molt bé a l'hora de cobrir crims o accidents.

La pressió del temps no justifica el fet de no ser minuciós en la recerca, com es fa en qualsevol altra història. Per als periodistes, conèixer els termes correctes sobre migració i minories és tan important com conèixer les lleis.

També hem de reconèixer que el que no s'ha dit pot ser tan important com el que sí que s'ha esmentat, i també s'ha de tenir en compte el poder de les imatges.

Qüestions per als periodistes

- Els fets són importants per a la qualitat del periodisme. En quina mesura confieu en la informació procedent d'altres professionals (premsa escrita, agències de premsa o internet)?
- Quant temps hauríeu d'invertir en la comprovació dels fets? Fins a quin punt podeu comunicar fets que no s'han comprovat prou? Si feu servir fets i xifres, heu de saber què diuen i com es poden utilitzar.
- Com podeu assegurar-vos que els portaveus i els testimonis que entrevisteu són representatius? Els escolliu per la seva rellevància a la notícia o perquè espereu que captin l'atenció dels espectadors?
- La curiositat i la sospita són característiques importants per a un periodista. Així doncs, desafieu-vos a vosaltres mateixos a descobrir noves fonts i a qüestionar-vos el discurs dominant.
- Com a periodistes, heu d'aportar algun aspecte nou a la notícia, heu de desenvolupar-la una mica més.
- L'audiència en sap més que vosaltres, així que hauríeu de ser humils i conscients del fet que, entre l'audiència, segur que hi ha persones expertes en el tema.

Material audiovisual

2.1 MISBAH RANA / MOLLY CAMPBELL

BBC 2 Telenotícies nit, notícies i temes actuals, cada dia de la setmana, 22.30 h

Emissió: 01-09-2006 (4'55'')

Després de la Segona Guerra Mundial, la immigració cap al Regne Unit va arribar a unes proporcions enormes, ja que la Gran Bretanya necessitava treballadors, de manera que es va animar la ciutadania britànica de l'Imperi i la Commonwealth perquè s'establís a la Gran Bretanya. En els anys següents a la caiguda del teló d'acer, va començar un nou moviment. Alguns fugien de la persecució política, mentre que altres buscaven una vida millor a l'Europa occidental. En l'actualitat, les minories ètniques representen aproximadament el 10% de la població, de la qual el 80% és menor de 25 anys.

El 2006, totes les empreses informatives del Regne Unit cobrien una notícia d'una noia de 12 anys d'Escòcia que anava a viure amb el seu pare al Pakistan. En un principi, la notícia semblava clara: una col·legiala raptada pel seu pare. Sorgien temors respecte a un matrimoni acordat. Vint-i-quatre hores després, semblava que la notícia havia canviat en certa manera: la noia havia triat anar a viure amb el seu pare i desitjava que l'anomenessin amb el seu nom musulmà.

El reportatge de Misbah/Molly Campbell és un exemple ben il·lustratiu de com els mitjans de comunicació es poden veure influenciats per les seves pròpies suposicions i prejudicis, cosa que afecta la forma d'interpretar i de presentar una notícia. Aquest reportatge detallat i informatiu no solament il·lustra els temes, sinó que ens ensenya més dels mitjans de comunicació i de les seves complexitats, contradiccions i "racisme institucional" que dels mateixos subjectes de la notícia.

Aquest exemple suggereix que els reporters i els directors suposadament ben qualificats i amb experiència no estan exempts de cometre errors bàsics per deixar que les seves pròpies suposicions culturals distorsionin el que hauria estat una notícia objectiva, equilibrada i basada en fets reals.

El telenotícies nit de la BBC planteja molt bé algunes d'aquestes qüestions. Tanmateix, van admetre que ells inicialment també havien malinterpretat la història? La cobertura es va basar en fets o en rumors que coincidien amb les pròpies suposicions del periodista respecte a les pràctiques islàmiques i musulmanes? Quin nom fan servir per a la noia? És el nom que ella va dir que preferia? Quin és, de fet, el nom que se li va donar, i per quin es va canviar?

Com afecta això la representació i la impressió d'un grup determinat? Quins estereotips es veuen reforçats?

2.2 HEPATITIS AL POBLE ROMANÍ

MTV, notícies regionals per al sud-oest d'Hongria, dos cops al dia, 10 minuts al dia, a les 06.00 h i a les 16.30 h

Emissió: 22-08-2007 (1'40")

Hongria té un 10% de la població que pertany a minories, el 8% de les quals és romaní (gitanos de l'Europa central), que s'han establert a la majoria de zones d'Hongria en els darrers cent anys. Durant l'estiu de 2006, les notícies televisives van cobrir una epidèmia d'hepatitis A en un poble romaní del sud-oest d'Hongria. La notícia es va anar emetent durant diverses setmanes i gairebé sempre es cobria de la mateixa forma.

Un informe del Banc Mundial publicat l'any 2000 va posar de manifest que el 57% dels gitanos d'Hongria viu en una situació de pobresa absoluta, mentre que només el 5,7% de tota la població pateix la mateixa situació. Actualment, aproximadament el 60% dels gitanos viuen als pobles, mentre que el 40% viu en petits assentaments amb una població de menys de 2.000 persones. Les estadístiques a escala nacional indicaven que aquests percentatges eren del 36% i el 17%, respectivament, en el cas de tota la població. A Hongria, el 57% dels gitanos viu en municipis subdesenvolupats.

Quina és la suposició subjacent d'aquesta notícia? Deu ser la manca de netedat dels gitanos el que va causar el brot d'hepatitis?

Què hi manca a la informació presentada? Els experts parlen de la matèria fecal com a desencadenant del virus. S'ha donat algun tipus d'informació sobre les situacions d'higiene del poble? I com ho comparen amb els pobles no gitanos? D'on obtenen l'aigua? És neta?

S'ha entrevistat als habitants, que han pogut donar el seu punt de vista. Entenen els espectadors que ells intenten solucionar el problema de l'epidèmia?

Quin impacte té mostrar l'interior d'un habitatge? Quins estereotips es veuen confirmats i emfasitzats? Com? Què recordarà l'espectador d'aquesta notícia?

La qüestió següent té lloc a Croàcia, de manera que se n'haurien de detallar una mica els antecedents i el context?

2.3 INCIDENT ÈTNIC A BILJANE DONJE

HRT: Dnevnik, principal telenotícies nit, diari, Canal 1, 19.30 h

Emissió: 25, 26, 27-07-2006

Al principi dels anys noranta, Croàcia es va proclamar independent de la República Socialista de Iugoslàvia i es va iniciar la guerra de la independència croata (o guerra de la pàtria), que va durar de 1991 a 1995. En un bàndol hi havia la comunitat croata que volia la independència i, a l'altre, la sèrbia, que volia quedar-se a Iugoslàvia o establir noves fronteres a les parts de Croàcia on els serbis eren la majoria o eren una minoria influent.

En els dos bàndols hi va haver molts ferits i refugiats.

El 1997 els refugiats serbis van iniciar el seu retorn a Croàcia. Es tracta d'un procés lent i llarg. I de vegades, quan tornen, no són benvinguts per la gent local.

La família sèrbia Skoric va tornar fa uns anys al poble de Biljani Donji, prop de Skabrnja. El govern croat els va pagar la restauració de casa seva i el primer ministre els va visitar fa dos anys. És una zona molt sensible; durant la guerra van matar molts croats de Skabrnja i ara els serbis hi estan tornant.

Durant la matinada del 24 al 25 de juliol de 2007, quatre croats van atacar la família sèrbia Skoric.

Es van emetre les notícies següents durant tres vespres consecutius:

25-07-2006 (2'50")

A les principals notícies relatives a l'incident, la història comença amb fotos d'arxiu de fa dos anys, quan el primer ministre va visitar la família Skoric a la seva casa acabada de reformar. Expliquen el que va passar durant la nit. Un membre del Parlament que representa la minoria sèrbia va dir que es tractava d'un atac ètnic.

Un representant local del partit polític serbi va dir que estava enfadat, perquè els polítics mai no van a les escenes dels crims per condemnar aquests incidents. Era ple estiu i els polítics, estatals i locals, es trobaven just a la meitat de les seves vacances.

26-07-2006 (1'57")

Després de la història de les principals notícies, es va desencadenar una reacció més forta per part del govern estatal: el president croat i el vicepresident del govern van visitar la família Skoric i són els únics que tenien extractes de la història. Vam descobrir que un dels quatre sospitosos és un antic soldat croat i ho considerem un simple indici de la protesta dels habitants croats. Mentrestant, els polítics locals seguien de vacances.

27-07-2006 (2'30")

Quatre dels sospitosos eren de Skabrnja i van ser acusats de discriminació racista i ètnica. Els habitants croats de Skabrnja van instar els repatriats serbis perquè revelessin qui van ser els responsables dels crims de Skabrnja durant la guerra. Estaven enfadats perquè el govern estatal els presentava com uns criminals. Un polític local (croat) va tornar de vacances i es va trobar amb un extracte d'entrevista.

Les tres històries croates, si s'observen juntes, donen una visió completa i objectiva, que posa de manifest un periodisme neutre i comprensible. No obstant això, si l'espectador volia veure totes les parts d'una història, calia que seguis les notícies durant els tres dies.

Són només els polítics els qui poden tenir extractes de les entrevistes? Per què els periodistes no van preguntar a les persones corrents? Hauria suscitat temes sensibles que haurien estat molt més difícils de tancar fàcilment? Què els va passar als sospitosos?

Què hauria pensat un espectador si només hagués vist el primer, el segon o el tercer fragment? I quin reportatge va oferir alguna perspectiva? Qui del reportatge la va oferir?

Creieu que aquestes notícies mostren que el periodista està més preocupat per un bé superior –el lloc de Croàcia en una societat europea més àmplia i l'acceptabilitat del país com a part de la "família europea"– i, per tant, va massa lluny en el suport a la comunitat sèrbia i la seva reacció contra el comportament antisocial, mentre s'ignora la legitimitat i les reivindicacions molt més serioses dels habitants de Croàcia? Creieu que aquest reportatge i la seva reacció en realitat empitjoren la situació?

2.4 MORTS VIOLENTES ENTRE ELS IMMIGRANTS

RTÉ Capital D, Notícies, RTÉ One, 19.00 h

Emissió: 16-03-2006 (6'38")

La immigració constitueix un fenomen molt recent a Irlanda. Les sèries actuals d'estimacions de migració anual van començar l'any 1987, just quan gairebé 19.000 immigrants van arribar al país. Els primers immigrants eren principalment sol·licitants d'asil. En els darrers anys, el grup més gran d'immigrants que ha vingut prové de l'Europa de l'Est i va a buscar feina. En els dotze mesos anteriors a l'abril de 2006, s'ha calculat que el nombre d'immigrants a Irlanda ha estat d'uns 86.900, que és la xifra més elevada des que es va començar a controlar l'any 1987. D'aquests, el 43% eren ciutadans dels deu nous estats de la UE (26% de Polònia, 7% de Lituània). La tendència també mostra que solen ser immigrants joves: un 54% tenen entre 25 a 44 anys, un 28%, de 15 a 24 anys, i un 10% són infants de menys de 15 anys.

Aquest reportatge investiga les morts violentes de diversos immigrants i descobreix que el nivell de morts violentes entre els grups ètnics d'Irlanda és molt més elevat del que esperàvem.

Creieu que aquesta notícia sobre Irlanda constitueix un reportatge prou investigat i corroborat? Qui són els experts entrevistats? Quins punts de vista diferents presenten? Com –i en quins llocs de treball– es mostren les minories ètniques?

Quines estadístiques es presenten i com les comparen amb les dades esmentades en la narració? És efectiu l'ús d'estadístiques i de gràfics? O simplement trivialitza una qüestió greu?

En quines circumstàncies van morir les víctimes? Qui són els delinqüents? Els entrevistats suggereixen que els qui van assassinar-los eren uns altres immigrants, potser encoratjats per la ingestió d'alcohol, i que les tensions socials fan que els immigrants es tornin violents i criminals i es girin els uns contra els altres, però en tenen proves? Quines són les raons que vinculen les morts d'un "grup" bastant dispers, l'única similitud del qual rau en el fet que són nous arribats al país?

Se suscita el possible problema de racisme? Un acadèmic indica el vincle entre les tràgiques morts de persones procedents d'una comunitat minoritària i la manca d'una política d'integració a Irlanda. En definitiva, quin és el missatge de la notícia?

Quin efecte provoca repetir els noms i les causes per les quals han mort tots els immigrants en els darrers mesos? Això fa que els telespectadors les personalitzin o amplifiqui el perill i la violència i, per tant, provoca un sentiment d'inseguretat?

2.5 ELS EFECTES DE LA IMMIGRACIÓ A L'ECONOMIA NACIONAL

TVE Telediari 2, cada dia a les 21.00 h

Emissió: 15-11-2006 (1'03")

A Espanya es van publicar les estadístiques que reflecteixen l'efecte de la immigració en l'economia. En la darrera dècada, Espanya, tradicionalment un país d'emigració, ha rebut més de tres milions d'estrangers d'Europa de l'Est, del nord de l'Àfrica i de l'Amèrica del Sud. Actualment, més de l'11% dels 44 milions de residents al país són estrangers, dels quals es creu que n'hi ha d'un 25 a un 35% d'il·legals. Des de l'any 2000, Espanya ha garantit la situació de legalitat a més d'un milió de persones que van poder provar que estaven contractades. Tot i tenir un dels percentatges més elevats d'immigrants d'Europa, s'han produït relativament pocs conflictes socials.

Com compensa aquest senzill anunci estadístic d'Espanya moltes de les suposicions negatives sobre els immigrants? Creieu que les xifres i els durs fets ho aconseguen?

Expliquen aquestes xifres els termes utilitzats? Què és un immigrant? S'inclouen a les xifres els immigrants il·legals? Inclouen els que provenen dels nous països de la Unió Europea? I els jubilats de la Unió Europea?

No s'ha entrevistat cap immigrant sobre aquesta qüestió. Per què a les imatges només apareixen els treballadors manuals? I amb relació a les altres professions que no tan sols requereixen força física per poder portar-les a terme?

Quina influència creieu que pot tenir en la impressió, la percepció i la representació dels immigrants a Espanya? Creieu que els espectadors del vostre país ho veuran políticament correcte i, per tant, ignoraran el missatge?

Aquesta notícia, en general positiva, es veu perjudicada d'alguna manera per les imatges (que són força estereotipades)?

2.6 LA QÜESTIÓ NICAB

NPS/VARA, Nova, temes d'actualitat, 22.30 h

Emissió: 28-01-2003 (5'50'')

Durant més de 400 anys, els Països Baixos han estat una societat multicultural, amb una gran comunitat de jueus (des del 1492), i una comunitat de protestants i una de catòlics que sempre han hagut de transigir els uns amb els altres. Des del 1950, una gran comunitat d'indonesis s'ha establert al seu antic país colonitzador, seguits per immigrants de Surinam, el Marroc i Turquia.

En els últims anys, s'han produït fortes discussions sobre l'ús del nicab, ja que algunes col·legiales van decidir que el volien portar. Una part del programa *Nova* va cobrir aquest tema, amb reportatges i un debat amb les autoritats de la ciutat i de l'escola.

Què indica el periodista en il·lustrar la notícia amb imatges dramàtiques de nenes amb el vel que caminen amb molta lentitud? Quin efecte hi té la música? Què s'està insinuant sobre aquestes persones i sobre la seva elecció de la roba?

De què tracta, en realitat, això? La política escolar? Les raons de les nenes que decideixen portar el nicab? De fet, en quina mesura està generalitzat l'ús del nicab als Països Baixos? Es mostren fets i dades de pes a la notícia?

És un bon periodisme? Qui són els experts? Qui hauria de participar en el debat?

3

QUI VEIEM?

La diversitat no és només el fet de ser capaç de comptar quantes cares ètnicament diferents hi ha a la pantalla. La qüestió important és el mode en el qual es descriuen, com participen en la història.

A més de representar les nostres poblacions d'una forma proporcionada mitjançant una cobertura objectiva, necessitem assegurar-nos que estan representades en tota la seva varietat.

Massa sovint, a les històries sobre immigració, minories, delinqüència i terrorisme, els subjectes no donen la seva opinió. Qui són els experts entrevistats?

I quan es tracta de notícies sobre ciència, educació o consum, s'inclouen les persones consumidores de totes les procedències? Qui són les persones expertes entrevistades?

Qüestions per als periodistes

- Sou conscients de les vostres suposicions personals sobre els subjectes que escolliu per entrevistar?
- No heu d'oferir sempre a la vostra audiència el que esperen o volen. Heu de trobar nous punts de vista, no cal seguir sempre el consens dels mitjans de comunicació.
- Fins on hauríeu d'arribar per descobrir i recórrer a altres experts dels que han estat fent servir els companys de redacció? Tracteu de trobar una varietat d'opinions i portaveus de la minoria?
- Quan descriuiu persones de les minories, creieu que són allà per un autèntic motiu?
- És la vostra responsabilitat compensar els estereotips?

Material audiovisual

3.1 DEBAT SOBRE EL MOCADOR

TVC "Els matins" (magazín informatiu matinal) de dilluns a divendres, 08.00 a 12.00 h

Emissió: 28-09-2005 (4'33")

Tot i que Espanya era un país d'emigració fins fa poc, a Catalunya, des de la dècada dels cinquanta, hi han vingut una gran quantitat de treballadors immigrants d'altres àrees més pobres del país. En els darrers cinc anys, la població immigrant de Catalunya ha crescut del 2,3% al 13,4%. Les ciutats i els pobles han canviat d'una forma tan radical i en tan poc temps que a moltes persones locals els costa adaptar-s'hi. Després de l'atemptat terrorista del març de 2004 a Madrid, hi va haver molt poca hostilitat manifesta contra la població del nord de l'Àfrica. No obstant això, segons l'Observatori Europeu del Racisme i la Xenofòbia (EUMC), ara anomenat Agència Europea de Protecció dels Drets Fonamentals (FRA), a la Unió Europea, inclosa Espanya, està sorgint l'islamofòbia.

Observeu tot el muntatge de l'estudi d'aquest "debat": què transmet amb els angles de la càmera, la posició de l'entrevistador a la taula i el llenguatge corporal sobre on recau el poder i l'autoritat? Què il·lustra aquesta qüestió sobre les suposicions que es deixen passar a l'estudi?

Com es pot esperar aconseguir un debat just i positiu quan hi ha un presentador veterà i una col·laboradora habitual generadora d'opinió davant de tres principiants de la televisió? Què feia el presentador? Què podria haver fet per moderar i assegurar-se que els altres participants poguessin donar la seva opinió?

Quina impressió dels musulmans s'emportarà el telespectador? Són capaços de trobar arguments que donin suport a la seva forma de vida, la seva elecció de portar mocadors? Si no en són capaços, per què no?

Quina impressió de la televisió catalana i la societat donarà aquest debat als grups minoritaris del país?

3.2 DEBAT SOBRE EL MOCADOR

ZDF "Drehscheibe Deutschland" (programa televisiu de notícies centrat en les diferents regions d'Alemanya), 12.15 - 13.00 h

Emissió: 30-10-2006 (2'30")

Aquesta notícia descriu el polèmic debat que van provocar dues polítiques alemanyes amb arrels turques: les dues dones van demanar a les altres dones turques d'Alemanya que es traguessin els vels musulmans.

A Alemanya s'ha produït un ampli debat sobre el vel musulmà. L'any 2003 una professora amb arrels turques va tenir èxit amb la seva acció al Tribunal Constitucional: l'estat federal de Baden-Württemberg no podia prohibir-li donar classes només perquè volgués portar el mocador a l'escola. Però després d'aquest veredict, l'estat federal va promulgar una llei per prohibir els vels. Set estats federals d'Alemanya van adoptar una legislació similar. Segons una enquesta recent de ZDF, el 29% dels alemanys no estan d'acord amb el vel musulmà, mentre que al 70% tant li fa que les dones en portin.

A qui presenta aquesta notícia i què poden aportar a la discussió? Què percebeu del temps concedit a cada persona entrevistada? Està realment equilibrat? Quina creieu que és l'opinió del periodista que les entrevista?

Aquesta notícia posa de manifest que pot haver-hi opinions discrepants i diferents punts de vista en una mateixa comunitat. Quina de les opinions expressades es veu com l'enfocament "correcte" d'aquest tema? No hi ha un subtext que digui que les dones s'haurien de treure els mocadors i no es tracta d'un punt de vista molt eurocèntric?

Quina altra qüestió hi ha en el fons d'aquest reportatge? Quins elements recordaran principalment els tele-espectadors: el fet de portar o no el vel, o la campanya d'odi i les amenaces?

3.3 ESCOLA A BERLÍN

ZDF "heute-journal" (programa televisiu de notícies), cada dia, 22.00 - 22.25 h

Emissió: 30-03-2007 (3'04")

Al març de 2006, els mitjans de comunicació alemanys van cobrir, per sobre, els problemes d'una escola de Berlín: els conflictes i la violència van fer que l'ensenyament fos gairebé impossible, per la qual cosa el personal docent es va queixar amb una carta a l'administració educativa de la ciutat. Un any després, els programes de notícies de ZDF van publicar les millores realitzades: classes de boxa i un projecte de música, que van aconseguir millorar la situació.

Dels alumnes que assistien a aquesta escola de Berlín, el 83% són d'origen ètnic. De mitjana, la Hauptschule alemanya té un 19% d'immigrants entre els seus alumnes (la Hauptschule és un tipus d'escola obligatòria on els alumnes obtenen un diploma i consisteix en quatre anys d'educació primària i cinc anys d'educació secundària).

Segons les dades oficials, 15,3 milions de persones dels 82,5 milions d'habitants d'Alemanya formen part d'una minoria ètnica (18,5%). La proporció d'estrangers (és a dir, persones sense passaport alemany) és del 8%. En general, les persones amb orígens d'una minoria ètnica tenen menys qualificacions que les altres: el 10% no obté cap diploma escolar (en comparació amb l'1,5% de persones sense orígens de minoria ètnica) i el 51% no té cap tipus de formació professional (en comparació amb el 27%).

Des d'Alemanya, s'emet un reportatge que és la continuació d'un que va emetre el prestador quan l'escola va aparèixer per primer cop a les notícies a causa dels seus problemes. Es tracta d'un bon exemple de com una qüestió més antiga sobre problemes educatius "interculturals" pot tenir un seguiment positiu, quan "ja no és notícia".

A la notícia es comenta la importància dels mitjans de comunicació a l'hora de descriure aquests tipus d'esdeveniments o de situacions. Quin impacte va tenir aquesta representació a l'escola? Com es pot canviar?

Quina és la interacció entre els estudiants i el professorat? I entre els estudiants de moltes cultures diferents? S'emfasitza el fet que molts dels nens de l'escola provenen d'entorns de minoria o ni tan sols s'esmenta?

Quin és l'enfocament de la història? Què ens està dient d'una escola amb molts problemes? Com afronta l'escola aquests problemes? En general, quin era i encara és el punt central d'aquest tipus de problemes? Quines en segueixen essent les greus repercussions, fins i tot fora de l'escola?

Quina és la implicació de la notícia en la causa dels problemes? Es tracta d'etnicitat o de privació?

3.4 MIGRANTS SUBSAHARIANS ABANDONATS

TVC Telenotícies migdia, cada dia, 15.00 h

Emissió: 28-08-2006 (2'45'')

Tot i que estadísticament la principal entrada d'immigrants és per via aèria, els informatius cada dia cobreixen més notícies d'una gran quantitat d'immigrants subsaharians que arriben en pasteres. Com que la majoria són interceptades abans d'arribar a terra, ara els immigrants proven altres rutes més perilloses, de manera que cada dia es troben més pasteres a alta mar a les proximitats de les Illes Canàries, i sovint porten cadàvers.

Aquesta història parla dels migrants subsaharians que el govern marroquí va abandonar al desert després que el seu vaixell de pesca acabés a la costa marroquina quan intentaven arribar a les Illes Canàries.

Per mitjà de la televisió catalana, deixem Europa de banda per conèixer aquells que intenten superar grans dificultats per aconseguir una vida millor. Com presenta els aspirants a immigrants il·legals? Quina diferència hi ha amb el que normalment es mostra de les persones que es troben en aquesta situació?

Creieu que escoltar-ho directament de les persones implicades ofereix una visió de per què ells (i molts més) es veuen obligats a prendre aquestes decisions tan dràstiques? Això farà que els telespectadors comprenquin millor el tema?

Què s'ha omès a la notícia? Per què no es presenten els comentaris de les autoritats, tant les marroquines com les de Mauritània?

Quina és la validesa i l'ètica de fer servir imatges dramàtiques i evocadores per il·lustrar la història? Està justificat? Descriu la realitat? Si és així, necessita context, ja que l'aclaparant majoria d'immigrants il·legals que entren a Europa arriben als aeroports amb visats de turista.

Creieu que l'efecte total de la història, les imatges i la narració enganyen els telespectadors? Creieu que sensacionalitza i tergiversa les qüestions? Considereu que la presentació de la història d'aquesta forma la fa més negativa que positiva?

3.5 ESPECIALISTA EN METEOROLOGIA - VRT

VRT Het Journaal, principal programa de notícies, 19.30 h

Emissió: 13-03-2006 (1'40'')

La natura encara està dormint i nosaltres ens tapem amb els abrics calents de lona perquè encara fa molt fred. Algunes persones ja n'han tingut prou. Karim Hamid, un especialista en meteorologia que treballa al centre meteorològic nacional KMI de Bèlgica, explica per què les temperatures són tan baixes al final de març.

Creieu que és obvi per a la majoria dels telespectadors que l'expert en clima prové d'un entorn de minoria ètnica?

Quins són els efectes en els telespectadors de la minoria i de la majoria en veure un professional, en aquest cas un meteoròleg, que simplement fa la seva feina a la televisió? Què s'ha dit de la posició de les minories en la societat belga?

3.6 DONES EN ELS NEGOCIS I EN L'ECONOMIA

DW-TV, *Made in Germany*, 19.30 h

Emissió: 06-03-2007 (2'45'')

Per al Dia Internacional de la Dona, el 8 de març, el tema del magazín *Made in Germany* era les dones en els negocis i en l'economia. Una de les quatre directores entrevistades és Roya Ulrico, que és la directora de tecnologies de la informació a Daimler Chrysler, ens explica que va arribar a Alemanya de l'Iran quan tenia 18 anys i va posar-se a estudiar la seva assignatura preferida, tecnologia de la informació. Ara està convençuda que no hi ha límits ni obstacles per a la seva carrera en aquest sector.

És un bon exemple d'una persona de la minoria en una història dominant. Però, considereu que només es va emetre la història pel dia en què ens trobàvem?

És responsabilitat del periodista trobar històries i temes que trenquin els tòpics?

Què passa si no es consideren prou interessants?

4

QUI TRIA LES HISTÒRIES?

Les notícies informen les persones espectadores dels esdeveniments de la comunitat i d'arreu del món, però és evident que s'ha de triar el que és important o interessant per mostrar.

Els telespectadors que mai no es veuen reflectits en la pantalla de la televisió poden considerar-ho irrellevant. La televisió pot transmetre un sentit de pertinença, de ciutadania i també pot oferir importants models de rol per als infants de les comunitats minoritàries. Quines en són les conseqüències?

Presentar diferents angles i escoltar diferents punts de vista pot ajudar a reflectir la societat europea, així com les societats d'arreu del món.

En tot cas, qui som "nosaltres"?

Qüestions per als periodistes

- Fins a quin punt influeix el vostre pensament en la vostra tria d'històries per publicar? Sou conscients de les vostres pròpies suposicions sobre els diferents temes?
- Esteu disposats a acceptar propostes d'històries de diferents punts de vista?
- Invertiu temps a consultar diverses fonts, no només dels líders de la comunitat, sinó també dels membres de les comunitats?
- Fins a quin punt influeix la diversitat de temes en la vostra tria d'històries i protagonistes? I seguïu mantenint els vostres propis estàndards periodístics?
- Creieu que és responsabilitat vostra l'impacte negatiu o positiu que pugui tenir el vostre treball en la societat?

Material audiovisual

4.1 “GUÀRDIES CIVILS” ROMANÍS

MTV, Duna TV, Danube TV, telenotícies diari, 18.00 h

Emissió: 10-03-2004 (1'45'')

El poble romaní constitueix el segon grup minoritari més gran d'Eslovàquia. Tot i que es calcula que aproximadament un terç té un estàndard de vida comparable al de la majoria de la població, els altres tendeixen a patir, de forma desproporcionada, unes elevades taxes de pobresa, atur, analfabetisme, criminalitat i malalties. L'any 2005, els grups de romanís que vivien a Eslovàquia es van amotinar contra l'increment dels preus i es van produir alguns saqueigs, especialment de productes alimentaris. La regió va quedar sota l'estricta control militar i policial durant algunes setmanes. Després d'això, el govern va crear la “guàrdia civil” romaní perquè els romanís tinguessin cura del seu propi poble.

El primer reportatge ofereix informació per a molta gent, d'Eslovàquia i d'altres llocs, i il·lustra qüestions en un context que la majoria de gent coneix molt poc.

Quines creieu que són les suposicions del presentador sobre els romanís? S'intenta presentar els fets amb algun tipus de context?

Què ens podrien dir els pares i els infants romanís sobre aquest cos de guàrdia civil? Hauríem de saber si pensen que es tracta d'una bona idea o no? Qui escoltem? Ens presenten el cap dels guàrdia civils romanís i el director de l'escola, creieu que és una bona representació?

Quina impressió es veu reforçada en aquest reportatge? Què ens explica sobre l'estil de vida dels romanís i el dels seus infants?

4.2 VEÏNS

NPS PREMtime, programa d'actualitat, setmanal, 16.35 h (actualment, 20.30 h)

Emissió: 27-04-2003 (4'08")

PREMtime el presenta Prem Radhakishun, un advocat obert, nascut a Surinam i que investiga la qualitat de la societat multicultural holandesa.

Aquest reportatge tracta sobre una baralla veinal a Amsterdam. El propietari de l'edifici demana a una dona de Surinam que es posi sabatilles quan camini pel seu apartament, perquè els seus hàbits sorollosos molesten els veïns del pis de sota. Però ella creu que el seu veí és un racista i ens explica que també es queixa quan ella no hi és. Prem intenta solucionar aquesta disputa.

Com es tracta aquesta història universal des dels Països Baixos, una discussió veinal que podria donar-se a tot arreu i amb qualsevol tipus de persones? Creieu que aquestes qüestions s'han de tractar amb humor?

La notícia no evita el tabú: si el racisme és una qüestió, es porta a col·lació i la gent del programa en parlarà. Creieu que és una forma efectiva de "tractar" aquest tipus de qüestions delicades? Considereu que afecta d'alguna forma els estereotips?

Els veïns tenen més de 65 anys (l'edat també és un aspecte de la diversitat). Com descriuríeu el presentador? Considereu que el seu origen afecta el reportatge?

Quin és el missatge? Els problemes es troben entre les persones i no entre els temes? Considereu que algunes coses són universals i que no estan determinades pels rerefons ètnics, religiosos o culturals?

4.3 DECORACIONS NADALENQUES / RESTAURANT POLONÈS

ITV Central Tonight, telenotícies regional, 18.00 h

Emissió: 05-12-2006 (50")

Els treballadors immigrants expliquen que les decoracions nadalzenques no els ofenen.

Alguns consells del Regne Unit, com el Consell de Birmingham, van rebatejar el Nadal (Christmas) com "Vacances d'hivern" (Winterval) per tal d'evitar el risc d'ofendre les persones no cristianes (ja que, en anglès, la paraula "Christmas" etimològicament prové de la paraula "Christ"). Potser se suposa aquesta ofensa amb la finalitat de crear un debat i pot suscitar enuig en alguns diaris que voregen el racisme. Tanmateix, mai no es fan entrevistes a aquelles persones que suposadament s'ofenen amb aquestes referències religioses.

Els periodistes del telenotícies regional ITV van observar que els musulmans, els hindús i els ateu no s'ofenien gens, així que van decidir provar-ho i van agafar, literalment, un grup de persones dels barris de Sparkhill/Sparkbrook, on hi ha més musulmans, i els van portar a una zona exageradament decorada per conèixer-ne la reacció.

Anglia News, telenotícies regional, 18.00 h

Emissió: 28.08.2006 (45'')

Uns immigrants kurds obren un restaurant polonès a la zona d'immigració polonesa de Peterborough, que actualment té una població d'uns 164.000 habitants. Es comptabilitzen uns 20.000 nousvinguts de l'estranger, dels quals 8.000 són polonesos. També arriben una quantitat relativament gran de lituans i de portuguesos.

La cada cop més nombrosa població polonesa no tenia on anar a menjar els tradicionals plats polonesos. Dos germans kurds van observar aquest buit en el mercat, per la qual cosa van obrir el restaurant i van donar feina a diversos polonesos, inclosa la cambrera entrevistada.

Aquests dos reportatges de les oficines regionals d'ITN són molt alegres, però transmeten greus missatges.

a) Quines suposicions i estereotips sobre els musulmans se soscaven?

Tanmateix, hauria estat més contundent si també s'haguessin entrevistat algunes persones, com les dones, al mercat?

b) El reportatge il·lustra diferents formes de tractar les qüestions, amb humanitat i amb humor.

Com es presenten els temes de la immigració? Com una oportunitat o com un problema?

Es contextualitzen els fets i les dades? Creieu que és un exemple positiu de l'esperit empresarial dels immigrants?

4.4 ALI ABOOD: UN IRAQUIÀ QUE VA VENIR A SUÈCIA

SVT RAPPORT, noticiari diari, 19.30 h

Emissió: 13-03-2007 (3'20'')

Avui dia, aproximadament el 15% de la població sueca és d'origen estranger. Si hi sumem aquells que van néixer a Suècia, però un dels progenitors dels quals és estranger, el grup arriba aproximadament al 20% de la població.

Molts refugiats iraquians que vénen a Suècia s'estableixen en ciutats on ja viuen molts altres immigrants. A Södertälje se'n surten molt bé, tant en àrab com en suec, al dentista, al banc i a l'oficina local d'habitatge. Aproximadament el 36% de la població de Södertälje és d'origen estranger –dels 64.000 habitants– i aquesta xifra augmenta fins al 50% si també comptem els infants un dels progenitors dels quals és suec i l'altre estranger. El periodista té un rerefons palestí (pare palestí, mare sueca). Va créixer a Södertälje i encara hi viu.

Qui era el periodista d'aquest reportatge i què en percebeu? Creieu que la notícia hauria estat diferent si l'hagués feta algú que no parlés àrab?

Hi ha reporters/productors/editors al vostre departament que siguin d'origen estranger?

Quins contactes teniu a les zones d'immigrants o a les zones que es poden veure menys representades al vostre departament? Heu considerat la possibilitat de treballar amb periodistes *freelance* en aquestes zones?

Quants noms d'experts/contactes que no pertanyen a la majoria teniu en la vostra agenda?

4.5 GUERRA ABSURDA DE CULTURES: DISCUSSIÓ SOBRE EL VEL A LA PISCINA

Monitor, ARD/ WDR, 20.15 h

Emissió: 08-01-2004 (5'57")

Avui dia, gairebé el 20% de la població d'Alemanya és d'origen immigrant. El percentatge és especialment superior a les zones urbanes. Pel que fa a la gent jove, un de cada tres viu en una família d'origens immigrants. El grup minoritari més gran d'Alemanya és el turc. En total, a Alemanya hi viuen més de tres milions de musulmans.

A l'àrea de transmissió de Westdeutscher Rundfunk (WDR), una de cada quatre persones és d'origen immigrant. La situació és comparable a Baviera, on té lloc el reportatge "Guerra absurda de cultures: discussió sobre el vel a la piscina".

Com es tracta el tema en aquest reportatge? És evident l'opinió del periodista? Creieu que és adequat el to irònic? Com tracta els que s'oposen als dies de banys per a dones?

El presentador permet que els que s'hi oposen expressin les seves opinions, que aquests "dies de dones" formen part d'una estratègia per estendre l'islam a Alemanya. S'haurien d'emetre aquestes opinions? Es rebaten?

Què recordarà l'espectador de les qüestions i de la gent implicada?

4.6 LA COMUNITAT MUSULMANA ÉS ESTIGMATITZADA DESPRÉS DE L'11-S IGUAL QUE ELS IRLANDESOS DESPRÉS DEL BOMBARDEIG DE L'IRA EL 1974

BBC a les regions angleses, " Inside Out - West Midlands", programa d'actualitat, setmanal.

Emissió: 26-09-07 (10'14'')

Després dels bombardeigs de l'IRA als anys setanta, els irlandesos de Birmingham van experimentar una onada de prejudicis, assetjament i violència. La comunitat irlandesa avui dia ja es troba amb harmonia amb la resta de la població, però després de l'11-S i dels posteriors atacs terroristes al Regne Unit, els musulmans s'han convertit en l'objectiu d'una nova onada de prejudicis. Això també es reflecteix en la descripció negativa que se'n fa als mitjans de comunicació.

Persones destacades amb orígens irlandesos ara demanen suport per a la comunitat musulmana. Paddy Hill, que un cop va ser declarat erròniament culpable de terrorisme, és partidari de la solidaritat.

A qui s'adreça d'aquesta història? Creieu que només interessarà les dues comunitats esmentades o una audiència més àmplia? Quin creieu que és el punt de vista del periodista? S'entrevisten diverses persones destacades? Per què se'ls ha escollit? Què comuniquen als espectadors? Mostren divisió o inclusió?

Quin és el principal problema que es presenta? Considereu que dona prou context a aquells que desconeixen la situació dels anys setanta?

El presentador estableix paral·lelismes entre els anys setanta i l'actualitat pel que fa al tractament judicial erroni dels presumptes terroristes. Creieu que les comparacions són correctes i pertinents?

Què s'aconsegueix amb la comparació d'aquestes dues comunitats estigmatitzades?

Quina importància té el "suport irlandès"? En quina mesura és important que Paddy Hill sigui molt conegut a la seva comunitat i al Regne Unit en general?

El seu missatge de no estigmatitzar ni aïllar els musulmans tindria més importància si formés part de la narració? Per què?

5

ANEM UNA MICA MÉS ENLLÀ

Els prestadors de serveis públics de radiodifusió haurien de reflectir el públic que representen si volen seguir essent importants i viables en un món cada cop més globalitzat. Això té un sentit comercial i ajuda a la cohesió social.

Per tant, és important que representin acuradament la realitat de les seves societats cada cop més diverses i multiculturals. Això representa una oportunitat creativa per fer programes interessants i atractius que expliquin històries i perspectives des d'un ampli ventall de punts de vista.

Cal córrer riscos, atrevir-se a provar coses noves, a fer nous programes dirigits específicament a les minories, però també al públic majoritari general.

Cal fer que les minories se sentin part del conjunt de la població, però no només afegint cares "simbòliques" que donin la impressió que s'està fent alguna cosa.

Vosaltres decidiu qui poseu davant de les càmeres.

Qüestions per als periodistes

- Intenteu incorporar altres professionals que aportin diversitat d'opinions a les sales de redacció?
- Creieu que al vostre públic li agradaran les noves cares i les noves opinions? O creieu que volen veure sempre el mateix? Heu intentat sorprendre'ls? Quins en van ser els resultats?

Material audiovisual

5.1 UN ENTRETENIMENT MOLT ALEMANY

"ZDF-Morgenmagazin" programa matinal, entre setmana, 05.30 - 9.00 h

Emissió: 15-03-2007 (2'57")

Moon Suk, d'origen coreà, apareix regularment al programa dels matins de la cadena ZDF. Els seus reportatges parlen de la cultura i la societat alemanyes, i sovint compara aspectes d'Alemanya i Corea. A l'exemple triat, visita gent amb una afició "molt alemanya": col·leccionar coses.

Creieu que algú com ella podria presentar les notícies o només participar en programes "exòtics" com aquest? Us sembla condescendent, tant per als alemanys com per als asiàtics, representar la diversitat com quelcom "exòtic"? Creieu que la presentadora dóna una imatge una mica ridícula?

En aquesta notícia, qui és l'"estranger"? El fet que la presentadora sigui coreana i encara tingui accent coreà ho fa una mica picant i exòtic? És un aspecte important de l'item, perquè dóna, tant al programa com als espectadors, una visió externa del dia a dia alemany?

Com promou aquest divertit tall sobre les peculiaritats culturals alemanyes, presentat per una atractiva presentadora asiàtica, les qüestions de la multiculturalitat, la tolerància i la diversitat?

5.2 NUR TOTAL - SVT

Telenotícies nocturn, diari

Emissió: 15-11-2002 (3'37")

Una periodista a la qual van oferir una feina com a presentadora a la cadena SVT, li van denegar la feina pel vel que portava. El síndic contra la discriminació diu que la forma com actua l'SVT pot ser considerada il·legal. L'SVT al·lega que una presentadora amb un vel podria contradir les exigències de neutralitat que ha de seguir un servei públic. El reportatge parla de la Nadia, la qual sempre ha dit que mai no ha volgut convertir-se en una icona de les dones que porten vel. Aquest és el motiu pel qual no l'entrevisten i una amiga i companya de feina defensa la seva posició. Des d'aquest reportatge de 2002, la Nadia presenta un programa sobre viatges i ja no surt a la pantalla amb el vel.

Aquest debat de Suècia és un cas interessant que aborda un dels problemes pràctics dintre de l'àmbit intercultural: la delicada qüestió de portar vel al cap en general i, específicament, a la televisió com a presentadora d'un prestador públic. Què en penseu del tractament periodístic?

Nur és una companya de feina de la presentadora rebutjada, però queda prou clar per què no és entrevistada ella mateixa?

És una manera efectiva de promoure una societat multicultural? Ofereix el tan necessari equilibri o un punt de vista contrari a la majoria de les presentacions "problemàtiques" de les qüestions?

S'haurien d'incloure també les opinions assimilacionistes de la societat antimulticultural i antiplural?

5.3 IDENTIFICACIONS DE L'ESTACIÓ

NPO, Organització Pública de Radiodifusió dels Països Baixos, 2007

El 2007 la segona cadena de la televisió pública, centrada principalment en programes en directe sobre informació i cultura realitzats per més de deu presentadors de diferents religions i orientacions polítiques, ha produït noves identifications de l'estació.

És una bona manera de reflectir la societat?

5.4 LES NOIES HALAL

NPS, Programa informatiu, sèries setmanals en sis parts, 16.00 h

Emissió: 12-11-2006 (2'08" i 2'40")

Per primera vegada a Europa, tres germanes musulmanes d'Holanda presenten un programa i donen la seva opinió sobre la societat on viuen. El programa va ser molt popular entre les dones musulmanes i molt controvertit entre aquells que no volien veure a les pantalles dones amb vel al cap. Aquest és un extracte de la tercera sèrie, en el qual les noies segueixen les eleccions neerlandeses i intenten treure'n tot l'entrellat. Els programes van ser molt seguits i les noies van poder entrevistar tots els polítics que volien i es van convertir en personalitats molt mediàtiques.

En aquest tall entrevisten el líder del Partit Laborista, que després es va convertir en ministre d'Economia, i el president del Partit Socialista, que ara és a l'oposició.

Què pressuposa el programa? Què diu sobre la posició d'aquestes noies a la societat?

Quin efecte tindrà sobre els musulmans i els no-musulmans el fet que les noies portin vel?

Creieu que les van triar perquè porten vel? Va ser una bona idea?

Creieu que representaran opinions diferents de les seves? Cal?

6

EXPLICAR-HO TAL COM ÉS

Reunim uns fragments de programes que no són totalment notícies o programes d'actualitat, però que tracten els nostres temes des d'una altra perspectiva i, de vegades, d'una forma més despreocupada.

Qüestions per als periodistes

- Els problemes de viure en una societat multicultural s'han d'enfocar només d'una forma seriosa o podeu intentar noves fórmules? Quins riscos hi ha?
- L'humor és una bona forma de tractar assumptes delicats? Com podeu estar segurs que això no augmentarà els prejudicis?

Material audiovisual

6.1 ALDITH HUNKAR, PRESENTADORA DEL TELENOTÍCIES NIT, PARLA SOBRE LES NOTÍCIES I LES MINORIES (12'25")

Cinta de formació del NOS sobre la diversitat per a directius i periodistes (2006)

Una periodista nascuda a Surinam analitza les relacions entre la població immigrant i la local, i la influència de la televisió sobre les actituds. És una de les poques periodistes negres a la redacció de notícies i a la pantalla.

Quins temes tracta aquesta notícia? Com acaba amb els estereotips periodístics?

Creieu que aquesta notícia, on s'explica tota la qüestió de la representació de les minories ètniques als mitjans de comunicació, canviarà les actituds dels periodistes que el vegin?

A quines conclusions arribeu després de veure aquesta notícia?

6.2 MULTICULTURAL YLE

Basaari: Mundo, programes d'actualitat informativa, dilluns, 17.10 - 17.40 h

Emissió: 24-10-2005 (2'20")

La televisió pública finlandesa és una organització multicultural.

Qui penseu que va fer aquest reportatge, un periodista d'una "minoria" o d'una "majoria"? Per què?

Què pretén aquest reportatge? Creieu que és efectiu o l'humor ho suavitza?

Quins temes sorgeixen d'aquest reportatge? Quina és la situació a la vostra empresa?

6.3 NOIES EXPLOSIVES I BURQUES

Fragment de l'NPS d'un *infotainment* (programa d'entreteniment informatiu) temàtic nocturn, 20.25 h

Emissió: 30-08-2007 (5')

A l'estiu del 2007 hi va haver un gran debat als Països Baixos sobre el conflicte entre les llibertats individuals i els valors religiosos. Van atacar homosexuals, amenaçar antics organitzadors musulmans, els funcionaris públics es van negar a celebrar matrimonis entre homosexuals i, després de dècades de "tolerància" i correcció política, s'expressaven opinions controvertides a tot arreu sense cap tipus de limitació.

Al programa "Noies explosives i burques" s'apleguen per primera vegada opinions radicalment oposades per debatre els dilemes i els límits de la llibertat. Un líder homosexual, un antic musulmà, un catòlic tradicional, un protestant conservador, un musulmà ortodox i un directiu d'un imperi eròtic van participar en el debat que van moderar les tres germanes musulmanes (les noies Halal) i un presentador de televisió liberal molt conegut.

El programa va arribar a un milió de telespectadors (internet i televisió) i va ser el tema de totes les converses de la ciutat després d'haver-se emès. Va provocar moltes reaccions positives i negatives, i va atreure un públic jove, tant conservador com liberal. El fragment següent de cinc minuts mostra els moments més extrems del programa, i no és un reflex equilibrat de tot el que va suposar el debat durant tota la nit. L'NPS va decidir produir aquest programa per intentar guanyar audiència i per trobar noves formes de debatre els dilemes de la nostra societat actual.

El programa combina el format d'un programa d'entreteniment i el d'un programa de debat. Creieu que és una bona forma d'enfocar aquests temes sensibles?

A quina audiència vol arribar aquest programa? És una forma vàlida d'arribar a una audiència més àmplia que no pas aquell públic que miraria un debat més seriós sobre aquest mateix tema? Ha d'arribar un prestador fins a aquest punt per aconseguir audiència?

Hauriem d'oferir una plataforma per a opinions extremes de tot tipus, o els mitjans de comunicació haurien d'ignorar-les? Quin creieu que en pot ser l'efecte en els telespectadors?

6.4 NINES NEGRES I BLANQUES

Colourtelly (2007)

Colourtelly és una nova cadena de televisió per internet que s'adreça a la població negra del Regne Unit. Aquest reportatge es va filmar amb infants d'una escola de primària de l'oest de Londres i forma part d'un estudi més ampli.

Què mostra aquest reportatge sobre els infants? Les seves eleccions reflecteixen una autoestima negativa o ens mostren alguna cosa més?

Aquest reportatge pot augmentar la conscienciació dels periodistes sobre els missatges, subliminars o directes, que poden transmetre en els programes i els efectes que poden tenir en un públic jove?

7

LLISTA DE CONTROL DELS DIFERENTS ASPECTES DE LA DIVERSITAT

Punts que cal recordar quan informem sobre temes de diversitat i que estan relacionats amb els que ja s'han plantejat en les seccions anteriors.



1. Sóc conscient de les meves suposicions sobre el tema, les històries i la gent que he triat per al meu reportatge?
2. Sóc conscient del poder de les imatges, les paraules, els sons i la música?
3. He d'esmentar l'ètnicitat si no és rellevant per a la història?
4. Dedico prou temps a verificar els fets? Estic segur que faig servir els termes correctes?
5. Consulto amb companys més experts, i amb aquells de diferents orígens quan és necessari?
6. Trio els meus entrevistats per la seva rellevància per a la història o perquè espero que cridin l'atenció de l'espectador?
7. Intento trobar opinions variades entre els portaveus de les minories i els testimonis que entrevisto?
8. Les persones de les minories apareixen a la meva història per motius reals?
9. Busco noves perspectives i desenvolupo les meves històries una mica més?
10. Em desafio a mi mateix per trobar noves fonts i per qüestionar el discurs dominant?
11. Penso si les meves històries són plenes d'estereotips?
12. Considero l'impacte del meu reportatge no tan sols sobre l'opinió del telespectador, sinó també sobre les vides de les persones representades?
13. Intento incorporar activament professionals que aportin diversitat d'opinions a la redacció?
14. Estic interessat en cultures diferents de la meva i obert a acceptar propostes d'històries des de diferents punts de vista culturals?



Segona part

Eines pràctiques

Els apartats següents contenen descripcions d'idees que funcionen, d'idees que podrien funcionar i de polítiques de gestió, però també d'accions individuals que poden resultar molt efectives sense una gran quantitat de mitjans, i que es poden adaptar al vostre idioma, a la vostra cultura i a la situació nacional.

És evident que podem trobar una ingent quantitat d'informació a internet, però aquesta part inclou una selecció no exhaustiva de pàgines web interessants o rellevants. Com que aquesta guia està publicada originàriament en anglès, les pàgines suggerides són pàgines en anglès. Per tant, no ens fem responsables del contingut d'aquests vincles externs.

8

A LA REDACCIÓ

Aquest apartat se centra en les fonts sobre les bones pràctiques a l'hora d'informar sobre comunitats minoritàries. Conté enllaços útils per als periodistes que els faran ampliar els seus coneixements i la seva comprensió dels assumptes sobre les minories, la seva consciència sobre la importància de l'idioma i la seva sensibilitat envers les veus de les minories del públic.

Bones pràctiques

- L'**Institut per a la Diversitat en els Mitjans de Comunicació (MDI, per les sigles angleses)** (www.media-diversity.org) és una organització amb seu a Londres centrada en la força que tenen els mitjans de comunicació a l'hora d'alleujar els conflictes intraètnics. Disposa d'una pàgina web molt exhaustiva, amb molts documents, manuals, informes i eines pràctiques relacionades amb tots els aspectes de la diversitat. Així, mateix disposa de nombroses llistes de control desenvolupades per periodistes, professors/es de periodisme i especialistes en diversitat.
<http://www.media-diversity.org/resource%20material.htm> - **practical tools for journalists**
- L'**MDI** edita diversos **Reporting Diversity Manuals** (Manuals d'informació sobre la diversitat) per tal d'ajudar els periodistes a reflexionar sobre els seus reportatges. També inclou seccions d'"ètnicitat", que aconsellen sobre com informar amb relació a grups ètnics i ofereixen anàlisis d'articles sobre qüestions ètniques extretes de diaris del sud-est d'Europa.
<http://www.mediadiversity.org/resource%20categories/diversity%20manuals.htm>
- La fundació **Mediawise Trust** (Regne Unit) ofereix diversos articles, informes i directrius sobre bones pràctiques a l'hora d'informar sobre la diversitat.
<http://www.mediawise.org.uk>
- Als Estats Units l'institut de periodisme **Maynard Institute for Journalism Education** aconsella els periodistes que verifiquin la seva cobertura pel que fa als cinc aspectes que perfilen la vida i les tensions socials: raça, classe, gènere, edat i ubicació. Tenint en compte aquests aspectes quan cobrim històries complexes, els periodistes poden comprendre els temes de forma més entenedora i ser més exactes en la seva feina.
<http://www.maynardije.org/programs/faultlines/>
- El **Codi de Principis de la Federació Internacional de Periodistes** es va revisar el 1986 per tal d'incloure l'article següent:

7. Els periodistes han de tenir en compte el perill de discriminació que poden difondre els mitjans de comunicació. Han de fer tot el possible per tal d'evitar aquesta discriminació basada en qüestions de raça, sexe, orientació sexual, idioma, religió, opinió política o d'un altre tipus i origen nacional o social, entre d'altres.

- Molts sindicats i associacions de periodistes han adoptat directives o codis ètics. Hi ha molts models diferents, però tots els codis ètics i els codis de bones pràctiques estan centrats en els objectius bàsics de la feina periodística. Això no solucionarà tots els problemes d'intolerància als mitjans de comunicació, però pot servir als periodistes per centrar la seva pròpia responsabilitat i ajudar-los a resoldre dilemes.
www.ifj.org Contacte: ifj@ifj.org

- La **Federació Internacional de Periodistes** i la seva secció europea, la **Federació Europea de Periodistes (FIP/FEP)** va crear als anys noranta un Grup de Treball Internacional sobre els Mitjans de Comunicació contra el Racisme i la Xenofòbia (IMRAX, per les sigles angleses) per tal de

desenvolupar unes pautes sobre el racisme i la diversitat als mitjans de comunicació. L'any 2007, la FEP va encetar la **Iniciativa de Periodisme Ètic** per augmentar la conscienciació entre els periodistes sobre els reptes que han d'afrontar quan informen en un món cada cop més polaritzat, sovint dominat per l'extremisme religiós i cultural.

Consulteu el document sobre drets humans:

<http://www.ifj.org/default.asp?Issue=HUMA&Language=EN>

Consulteu la publicació sobre qualitat periodística:

<http://www.ifj.org/default.asp?Issue=QUALITY&Language=EN>

- **"Racisme, Xenofòbia i Mitjans de Comunicació"** sobre com informar d'una forma més completa i equilibrada sobre temes de raça, ètnies i religions tot respectant la llibertat d'expressió i la independència editorial.

http://fra.europa.eu/fra/material/pub/general/euomed_en.pdf

- El **Servei d'Informació Estratègica (SIS, per les sigles angleses) de la UER** va preparar l'informe **"Migració, una perspectiva general"**, on investiga com els mitjans influeixen en la percepció de la immigració com un "problema" polític, i la qüestió de la llibertat d'expressió davant del dret a expressar-se.

http://www.ebu.ch/CMSimages/en/Media%20And%20Migration_report_tcm6-51853.pdf

Paraules i significats

Hem de ser conscients del poderós impacte que tenen les paraules i com poden fer mal i insultar, fins i tot quan no en sigui la intenció.

- Quan s'ha d'esmentar l'origen ètnic, la religió o la nacionalitat? La prova típica per saber quan és apropiat és substituir aquelles paraules per d'altres que descriguin la nacionalitat, la religió o raça majoritàries i valorar si són pertinents. Les paraules utilitzades en un context social específic poden augmentar els prejudicis i, per això, s'han de fer servir amb cura i només quan siguin necessàries per al reportatge i quan la seva ommissió no n'afecti la comprensió. S'hauria d'avaluar el dany fet a la història si traïem aquestes "etiquetes" i el dany ocasionat a les persones si les hi incloem.
- Els assumptes de diversitat es descriuen sovint amb paraules relacionades amb el temps i l'aigua: onades d'immigrants, riuades de sol·licitants d'asil... Onades, rajar, degoteig, diluvi, rius. Quin rerefons emocional poden crear aquestes imatges?



- Desenvolpeu el vostre propi glossari a la redacció amb paraules com raça, nacionalitat, migrants, emigrants, immigrants, asil, assimilació, integració, multiculturalisme, etc. Fixeu-vos en com ha evolucionat el significat d'aquests termes i com continua fent-ho al llarg del temps.
- Per aconseguir que tant els comunicadors com el públic es familiaritzin amb els termes correctes, l'SVT ha penjat els fragments següents al seu web de diversitat:

Informació sobre el context

Animeu les minories de la vostra regió a preparar guies o fulls informatius sobre les seves comunitats i/o religions o feu-ho vosaltres mateixos.

- Una d'aquestes guies és la **British Muslims: Media Guide** (Musulmans britànics: guia per als mitjans de comunicació), elaborada per Ehsan Masood. Aquesta guia ofereix informació concisa i un directori de contactes d'organitzacions musulmanes, i pretén ser una font de referència i una eina de formació per a joves periodistes. És una font molt útil per a qualsevol que escriu, parla o es relaciona amb musulmans, tant al Regne Unit com a l'estranger. La podeu descarregar a <http://www.counterpoint-online.org/download/305/British-Muslims-Bookmailing.Pdf>
 - La BBC disposa d'una pàgina web sobre religions que ofereix informació sobre religions o moviments religiosos arreu del món. Inclou la Fe Bah'ai, el cristianisme i d'altres religions menys conegudes com l'unitarisme o el rastafarisme. Al web trobareu una breu informació sobre les creences, la història, els rituals i els membres famosos. També ofereix un calendari amb les diferents festivitats sagrades de les diverses religions.
<http://www.bbc.co.uk/religion/religions/>
 - Webs com **Reporting on Religion 2: A Stylebook on Journalism's Best Beat (Informar sobre religió 2: un llibre d'estil sobre el millor àmbit del periodisme)**: www.Religionstylebook.org presenten definicions de termes religiosos. El llibre d'estil de l'**Associació de Periodistes Sud-asiàtics** ens dona definicions de paraules relacionades amb les religions i les societats de la seva regió.
<http://www.saja.org/resources/stylebook.html>
 - Hi ha molts webs per informar sobre la comunitat romaní, com l'immens Centre d'Arxius i Documentació Romaní (<http://www.radoc.net/>) o el portal d'informació sobre assumptes de la comunitat romaní:
<http://www.romea.cz/english/index.php>
- Consulteu el "Codi de conducta a l'hora d'informar sobre assumptes romanís" elaborat per la xarxa de mitjans de comunicació romaní:
<http://www.rrommedia.net/english/index.php>

Formació als mitjans de comunicació

Cerqueu portaveus i experts de minories contactant amb les comunitats locals, però també animant-los a familiaritzar-se amb els mitjans de comunicació.

- **Perslink:** aquest projecte holandès es va crear l'any 2003 per tal de millorar els contactes entre les comunitats de minories ètniques i els mitjans de comunicació tot oferint activitats i formació per a periodistes i portaveus de comunitats minoritàries.

<http://www.perslink.nl>

Consulteu la descripció en anglès dels instruments i la metodologia:

<http://www.olmcm.org/dbData/Resources/Perslink%20methodology.pdf>

- **A Media Relations Handbook for Non-Governmental Organizations** (Manual de relacions amb els mitjans de comunicació per a les ONG) és un manual en format PDF per a associacions minoritàries que ofereix consells per comprendre els mitjans de comunicació, comunicar-se amb la premsa i planificar campanyes de comunicació.

<http://www.mediadiversity.org/resource%20categories/diversity%20manuals.htm>

- A la cadena alemanya **WDR**, els departaments editorials d'idiomes estrangers, el programa de ràdio de 24 hores **Funkhaus Europa**, amb un èmfasi especial sobre la integració, i el programa de televisió **Cosmo TV** han evolucionat cap a centres de competència amb forts vincles amb les comunitats i les organitzacions minoritàries. Altres departaments també s'hi apropen quan volen cercar experts i contertullans per a les seves entrevistes.

- El programa **Mediam'Rad-mitjans de comunicació ètnics i de diversitat a Europa** s'encarrega dels mitjans de comunicació ètnics i de diversitat arreu d'Europa i crea vincles entre aquests mitjans i els mitjans de comunicació majoritaris.

http://www.panosparis.org/gb/migra_mediamrad.php

- L'emissora flamenca **VRT** organitza "taules mixtes" entre els seus periodistes i diferents grups de minories per debatre temes específics, com per exemple quan es fa referència a l'origen ètnic d'una persona. Així, s'aconsegueixen contactes entre persones que d'una altra manera no s'haurien conegut mai.

- **Mira Media** és el centre nacional neerlandès d'experts sobre mitjans de comunicació i diversitat. Ofereix assessorament i formació a periodistes, professionals de la comunicació i representants de minories, tant a nivell local com en el marc de col·laboracions i projectes transnacionals.

<http://www.miramedia.nl/uk/europe.htm>


- A vegades les iniciatives s'originen a partir de persones motivades. Un periodista suec de "**Sydnytt**", una secció de notícies regionals, es va estar reunint amb vuit dones joves un cop a la setmana durant uns mesos. Van aprendre a fer entrevistes, ajudaven amb les notícies, escrivien les seves pròpies cròniques i practicaven per llegir i presentar. Això va fer que el periodista i les notícies aconseguissin nous contactes i, amb una mica de sort, alguna d'aquestes dones trobarà el seu camí en la televisió. També van fer pràctiques reals i van emetre els seus propis reportatges.

- La cadena alemanya **WDR** disposa d'una pàgina web (**Islam file**) que conté totes les seves produccions i fragments de notícies sobre el tema de l'islam i la vida dels ciutadans musulmans a Alemanya, que inclou textos, *podcasts* i descàrregues.
<http://www.wdr.de/themen/homepages/islam.jhtml>

Escolteu

Descobriu què volen dir els telespectadors i les cadenes de les minories. El primer lloc serà el vostre propi lloc de treball, on potser trobareu més persones d'alguna minoria, en diversos nivells i en diverses feines, del que us penseu. La seva percepció del lloc de treball, de les relacions a la redacció i de les històries triades ens pot sorprendre molt.

- **“Look Who’s Talking: Cultural Diversity, Public Service Broadcasting and the National Conversation”**. Interessant informe elaborat per Mukti Jain Champion que es basa en entrevistes a més de cent productors del sector audiovisual britànic. L'informe examina els diferents aspectes del procés de producció dels programes, que pot marginar veus de fora del corrent dominant de la societat. Aspectes que van des de l'encàrrec i la producció fins a la programació i la promoció. També examina per què encara hi ha tan poques persones dels grups minoritaris que ocupin alts càrrecs creatius o tinguin funcions editorials. <http://www.nuff.ox.ac.uk/guardian/>
- **“The Authentic Voice: The Best Reporting on Race and Ethnicity”**, (Columbia University Press, 2006) és un paquet format per un llibre i un DVD i es complementa amb la pàgina web www.theauthenticvoice.org, que conté fonts addicionals que volen ajudar els periodistes, els educadors i el públic en general a millorar les relacions entre persones de diferents races i ètnies.
- “Actuar de forma correcta ja no és simplement assegurar-nos que les nostres notícies atrauen un públic més ampli, sinó que s’ha convertit ràpidament en una qüestió de supervivència. Com que les noves tecnologies amenacen d’erosionar les audiències de les notícies, s’ha de tenir en compte cada oient i cada telespectador”. L’**Associació de Directors de Notícies de Ràdio i Televisió (RTNDA)** als Estats Units ha desenvolupat unes “Eines per a la diversitat”, que es poden consultar en línia o es poden encarregar, i inclouen entrevistes amb directors i professionals de minories, així com fragments de notícies destinats a ser treballats en tallers.
http://www.rtna.org/pages/media_items/diversity-toolkit540.php
- La **BBC** disposa d'un sistema de queixes i suggeriments en línia per als telespectadors. El procés està explicat de forma entenedora i qualsevol espectador pot escriure i rebre una resposta en un temps màxim de deu dies. Si la resposta no és suficient, es poden prendre altres mesures:
<http://www.bbc.co.uk/complaints/>
- **WDR**: l'any 2005 un grup de representants romanís van acusar el programa “Infants lladres romanís” de tendencios i insensible. La cadena va contestar convidant els representants de la comunitat romaní a debatre l'emissió i van acceptar les crítiques. El resultat va ser un diàleg entre els productors i els representants de la comunitat romaní.



“La feina ha estat molt interessant, però no m’agrada que ni altres periodistes que treballen en informatius diaris ni els càmeres no considerin la diversitat com una cosa important. He d’admetre que a vegades estic una mica farta de la diversitat i m’agradaria informar sobre un tema més important, alguna cosa que interessi un públic més ampli.” (Hana Gelb, periodista de minories, HRT, Croàcia)

9

AL LLOC DE TREBALL

L'ocupació és el nucli del problema. Llevat que les comunitats minoritàries estiguin representades en el personal de les empreses de radiodifusió, en posicions on puguin influir en el contingut, seguirà essent difícil cobrir les qüestions que les afecten tant com haurien de ser cobertes.

El món de la radiodifusió, i especialment els nivells superiors, encara està format bàsicament per persones de les comunitats majoritàries. Fins fa poc, la majoria eren homes. Ha costat temps que les dones arribessin als nivells més elevats, però ara ja n'hi ha moltes que tenen èxit.

En canvi, les minories encara no compten amb la representació que es mereixen. Ells, dones i homes, sens dubte poden fer una gran contribució. Tenen l'avantatge de veure el món des d'una altra perspectiva. Poden accedir millor a algunes informacions d'algunes zones clau del seu país i de l'estranger. Poden aportar un valor afegit a les nostres notícies; de fet, a tots els nostres programes.

Per descomptat, és més fàcil contractar algú conegut i que hagi seguit el camí tradicional de la professió. Però s'han de prendre mesures per corregir el desequilibri, per aconseguir trobar i formar professionals de la televisió d'entorns menys familiars que potser suposaven que la radiodifusió era una "botiga tancada", almenys per a ells.

La gent jove d'entorns immigrants necessita que l'animin a escollir una professió del món audiovisual; se'ls ha de trobar, seleccionar, formar i integrar en el lloc de treball.

Trobar nous talents ...a l'escola

Fomentar la formació sobre els mitjans de comunicació entre els joves i els grups minoritaris, de manera que aprenguin a entendre els missatges dels mitjans de comunicació, per fer que s'escoltin les seves veus i per pensar en les professions dels mitjans de comunicació.

- **CREAM Plus** és un projecte paneuropeu per tal de fomentar l'educació i la recerca en l'àmbit dels mitjans de comunicació i de la diversitat, i una de les principals activitats és l'organització –en tantes entitats públiques de radiodifusió europees com sigui possible– d'un Dia dels Mitjans de Comunicació per als estudiants dels centres d'educació secundària. Un dia a l'any, els mitjans de comunicació participants obren els seus estudis als estudiants, que poden assistir a diferents tallers. També s'organitzen tallers paral·lels sobre l'educació dels mitjans de comunicació per a professors i tutors escolars.
<http://www.olmcm.org/>
- Com funcionen les imatges i els mitjans de comunicació? Què és un estereotip? **WATCHING THE MEDIA** proposa tant informació com activitats en grup per millorar la comprensió de com funcionen els mitjans de comunicació i per desenvolupar anàlisis crítiques i contribuir així a lluitar contra les formes de discriminació. El conjunt d'eines, creades amb el suport de la Xarxa Social Europea, inclou un fullet amb un CD-ROM i es pot sol·licitar en francès, alemany o anglès.
<http://www.apte.asso.fr/>
- **Digitales** és un projecte d'explicació d'històries en el qual participen joves de tot Europa, que fan curtmetratges sobre les seves vides i així aprenen a fer guions, a enregistrar veus en *off* i a editar fotos o dibuixos.
<http://www.digitales.org>
- **VRT** anima els adolescents a pensar en les seves feines a la televisió i a la ràdio organitzant dies de "recaptació" d'alumnes dels darrers cursos d'educació secundària per explicar com funcionen els mitjans de comunicació i oferint-los un fullet atractiu anomenat *Llocs de feina en els Mitjans de Comunicació*, amb entrevistes de joves professionals que expliquen què fan i com aconsegueixen la feina. Aquest fullet es pot trobar a la seva pàgina web:
http://www.vrt.be/vrt_master/over/overdevrt_diversiteit_schermen/index.shtml
- **Skillset**, l'organisme que dona suport al talent en el sector audiovisual del Regne Unit finançat pel Govern i la indústria audiovisual, aporta informació sobre feines en tots els sectors de la indústria, estadístiques, enllaços, declaracions polítiques, etc.
<http://www.skillset.org>
- Un periodista del principal programa de notícies de l'**SVT** es va posar en contacte amb tres escoles de barris de les afores d'Estocolm i, amb l'ajut dels directors, van seleccionar deu alumnes per passar una setmana cadascun d'ells a la redacció. Altres periodistes es van convertir en patrocinadors/mentors i van anar a les escoles a fer xerrades sobre el servei públic i el periodisme de notícies. L'objectiu consistia a incrementar el coneixement sobre la vida diària en aquestes zones, i diversificar els temes de les notícies mentre es fomentava la possibilitat de ser periodista entre el jovent d'aquests barris.

...a la ràdio

- L'emissora holandesa **NPS** va començar un programa de ràdio de tres hores entre setmana, fet per joves de les ciutats, els quals es van convertir en les seves veus. El resultat va ser que molts nous talents van entrar a treballar a la ràdio NPS i després a la televisió NPS.
- **WDR**: el programa multicultural de ràdio **Funkhaus Europa** organitza tallers amb regularitat per millorar les capacitats professionals dels productors d'origen immigrant.

...i a la comunitat

Establiu relacions entre les empreses de comunicació i els mitjans de comunicació locals per a la selecció de personal. No feu servir només els canals tradicionals per anunciar feines, feu servir les xarxes i els mitjans de comunicació locals.

- **NPS** participa en grans festivals multiculturals, a vegades cofinançant i fent programes de televisió sobre aquests festivals.
- La Setmana **Europea dels Mitjans de Comunicació i la Diversitat**, que se celebra anualment, es va presentar el 2003 per subratllar la necessitat de tenir més diversitat als mitjans de comunicació i per encetar un nou diàleg constructiu entre els professionals dels mitjans de comunicació, les ONG i les audiències minoritàries. Els seus objectius eren "aconseguir una societat europea més cohesionada, en la qual tota la ciutadania tingui veu, més qualitat en el periodisme i en la producció de programes i, per tant, un èxit econòmic per als mitjans de comunicació, i assolir les expectatives de les audiències de les minories".
<http://www.olmcm.org/>

Com podeu indicar quin tipus de persona esteu buscant?

Encara que no es pot indicar l'origen ètnic en els anuncis de feina, hi ha maneres d'indicar un interès proactiu per contractar persones de les minories ètniques.

- El 2005 la **WDR** va afegir als seus anuncis de feina la frase següent: "La WDR fomenta la diversitat cultural a l'empresa i per aquest motiu són benvinguts els candidats d'origen immigrant". També va incloure frases similars en relació amb les dones o les persones amb alguna discapacitat.
- L'**SVT** afegeix als seus anuncis que "es valorarà l'experiència o coneixement sobre diferents cultures, religions o idiomes".

- L'**NPS** es defineix a si mateixa en els mitjans de comunicació com la cadena multicultural dels Països Baixos que busca talents multiculturals.
- Els objectius dels recursos humans del **BBC English Regions** són: contractar, mantenir i progressar.

Per poder mantenir un nivell alt, però també augmentar i ampliar la base de persones candidates, els anuncis de feina inclouen el requisit "es requereix tenir coneixement sobre les diferents comunitats". Aquest coneixement és una de les competències avaluades i permet tenir en compte candidats d'un ventall d'origens més ampli.

Contractar nous talents

Recordeu que els empresaris acostumen a contractar persones amb les quals se senten còmodes, semblants a ells i que pensen com ells.

- El **FAIR (Future Adapted Inclusive Recruitment - Contractació Inclusiva Adaptada al Futur)** és un mètode que s'ha desenvolupat a Suècia per trobar la persona idònia per a una feina sense excloure la diversitat. El mètode se centra en la competència durant tot el procés de contractació. Mantinent rigorosament les qüestions sobre competències i evitant les que surtin de forma espontània, el procés evita el problema del "sentir-se còmode amb...".

Tal com va comentar un director del programa: "Després de contractar centenars de persones, era bastant escèptic com a productor, però després de fer servir el mètode FAIR vaig canviar. Em van donar recursos per comparar els diferents candidats i estic lluitant perquè tothom s'acostumi a fer-lo servir. FAIR és un mètode de contractació brillant!" (Vegeu les descripcions del procés a l'Annex 1).

El FAIR el va desenvolupar l'iniciativa europea EQUAL a la qual pertany l'SVT.

www.equalfair.se

- **Move On Up events – BECTU**, un sindicat independent de treballadors dels mitjans de comunicació i l'espectacle, organitza esdeveniments que permeten posar en contacte els professionals amb talent que volen establir relacions i trobar noves oportunitats amb alts executius de diverses organitzacions. Els Move On Up events estan destinats a professionals negres i de minories ètniques que busquen noves oportunitats en els mitjans de comunicació. L'últim esdeveniment es va centrar en les notícies, i més de 70 directius de programes de notícies de televisió, de la premsa escrita i de la ràdio van tenir reunions individuals amb professionals que buscaven millorar les seves carreres.

<http://www.bectu.org.uk/news/gen/ng0291.html>

- **Projecte ROOTS**: es va establir un partenariat de quatre anys de durada entre la BBC Regional i l'Arts Council England (Consell Britànic de les Arts) per trobar noves veus i talents entre les comunitats minoritàries, per desenvolupar-lo i per oferir-los accés a xarxes internes. Es van designar onze coordinadors regionals, el paper dels quals era contactar amb nous talents a les seves regions, i oferir-los oportunitats per treballar per a nous públics als programes de la BBC i als esdeveniments artístics. En contribuir als programes de la BBC des d'una perspectiva cultural, els artistes van augmentar els contactes i el coneixement amb persones de diferents orígens. La interacció amb artistes a l'emissora significa que els periodistes desenvolupen nous contactes. El llegat del projecte és oferir noves veus en antena i noves perspectives a la programació.

- **Pact**, l'associació de sindicats dels mitjans de comunicació del Regne Unit, ha desenvolupat la **Guia per a la Diversitat Pact** per ajudar les seves empreses membres de distribució i de producció independents a millorar la diversitat en el seu sector. Ofereix suggeriments i exemples per implementar la diversitat en el sentit més ampli.

<http://www.employers-forum.co.uk/www/bcidn/manifesto/2006-actionplans/pact-bcidn-report.pdf>

- La **BBC English Regions** manté en una base de dades els candidats interessants que no van aconseguir una feina per contactar-los per a futures convocatòries.

“Una de les lliçons que s’ha de compartir amb els companys de feina és que, fins i tot treballant per a la integració i tenint una actitud proactiva cap a la contractació de treballadors d’origen immigrant, l’accent sempre s’ha de posar sobre la qualitat i el potencial. La nostra experiència ens demostra que ni el patrocini ni la imposició de quotes no funciona.” (Gualtiero Zambonini, director del Departament d’Integració i Diversitat Cultural de la WDR)

Donar la benvinguda a nous talents

... fent que el lloc de treball sigui un lloc més integrador, és a dir, formant el personal en competències culturals. Per exemple, és molt útil que coneguin les diferents festivitats religioses.

- L’**NPS** ofereix un curs de competència multicultural per a tot el seu personal. Això significa convidar experts en minories de les comunitats minoritàries a trobar-se amb els productors. També organitzen tallers especials d’informació per a productors sobre temes com ara l’islam i sobre com tractar una societat multicultural en els seus programes.
- Al desembre del 2007, la **WDR** va planificar el “**Diversity Day**” (**Dia de la Diversitat**) amb l’objectiu de promoure la cultura de l’acceptació de la diversitat cultural dins de la cadena. S’adreça tant als treballadors com a la direcció de l’entitat.

La **WDR** disposa d’un programa per a la totalitat dels seus 4.400 empleats anomenat “mobilitat i flexibilitat”. Dóna l’oportunitat que tots puguin triar un departament completament nou dins de l’entitat, on puguin treballar durant quatre setmanes i aconseguixin noves experiències, per exemple en un dels seus programes multiculturals.

- Els sindicats de periodistes, les organitzacions professionals i les accions conjuntes d’aquestes organitzacions poden tenir un paper decisiu a l’hora de millorar la forma d’informar sobre la diversitat i la situació de les minories dins de la plantilla, així com a l’hora de conscienciar i millorar els estàndards de qualitat sobre la diversitat als mitjans de comunicació.

Les organitzacions de periodistes haurien de prestar una atenció especial a la representació igualitària de les minories dins de la plantilla. No només s’hauria de tenir en compte el nombre de persones de minories contractades, sinó també assegurar-ne la distribució equitativa dins de la jerarquia de l’organització.

www.ifj.org

“Vaig començar fa quinze anys com a periodista romaní i productor de documentals per a la televisió. Durant tots aquests anys, malgrat petits èxits, he hagut de lluitar contra la ignorància dia rere dia. Espero que això canviï algun dia.” (János Daróczi, productor de documentals d'èxit, MTV)

Un cop contractat un nou talent

Doneu suport i formeu els vostres nous empleats de minories

- “La formació interna és fonamental per a qualsevol nouvingut. És molt important disposar de programes de formació continuada per al nou personal que s'incorpora a l'entitat. D'aquesta forma, coneixen l'entitat i adquireixen les competències necessàries, també en matèria de diversitat.” (Recomanació extreta de la conferència d'Essen del 2006 “Immigració i integració, el gran repte europeu. Quin paper hi tenen els mitjans de comunicació?”).
- Des de l'any 2000, l'NPS ha elaborat quatre programes de formació d'un any de durada adreçats a periodistes i productors o directors de minories. El programa té molt d'èxit i la majoria dels participants encara treballa als mitjans de comunicació. És molt important seleccionar adequadament els talents, tenint en compte com s'ajusten dins del grup, i ser disciplinats a l'hora de motivar els talents a participar en totes les reunions i expressar la seva opinió al màxim. També és important dur a terme avaluacions cada dues setmanes i escoltar atentament les opinions dels participants. Com més s'ajusti la formació als participants, més fàcil serà mantenir els talents a la vostra entitat.
- És molt important ajudar els participants a fer els seus primers passos en l'organització. La BBC ha posat en marxa un programa de seguiment. (Vegeu les directives de seguiment a l'Annex 2).

“Segons el programa, tant el tutor com el becari en surten beneficiats, i guanyen coneixements i conscienciació. Sovint això suposa una sorpresa per als tutors que, al començament, pensen que estan fent una tasca més altruista. Hi ha casos en els quals s'aconsegueix una contractació, però fonamentalment, aquestes pràctiques han ajudat a desfer prejudicis i a crear comprensió.” (Rowzat Tayyebkhan, Departament de Formació i Desenvolupament de la BBC)

- Cada any la secció de diversitat de la VRT organitza accions positives per oferir a les persones de grups minoritaris l'oportunitat d'aconseguir experiència amb una feina als mitjans de comunicació. A l'anunci de feina, s'anima a presentar-s'hi especialment la gent amb un origen ètnic minoritari o amb una discapacitat i la plaça vacant es difon a través de xarxes generals i específiques (organitzacions, pàgines web) de minories. La feina es desenvolupa en activitats com ara assistent de recerca o de producció en una oficina de redacció d'un dels principals programes de televisió, ràdio o internet. Al mateix temps, poden participar en formacions internes de la VRT com ara d'edició, educació vocal, guions per a la ràdio, etc. Els nous becaris són avaluats cada dos mesos pel seu productor o periodista tutor, que és la seva referència durant tot el període de formació.

- El projecte finlandès **YLE Mundo**, finançat pel programa EQUAL del FSE (UE) va incloure un programa de formació sobre mitjans de comunicació i de formació laboral de dos anys de durada per a joves de minories ètniques. El seu objectiu principal era “desdibuixar, o fins i tot eliminar, els límits entre els finesos i els immigrants”. Els resultats d'aquest primer programa van ser que es van formar 24 nous professionals de la televisió, es va crear un programa de formació laboral i de tutors per a un grup multicultural, i un programa de televisió setmanal de deu minuts produït pels becaris. El projecte Mundo (2004 - 2007) ha fet molt per a la diversitat a l'YLE i als mitjans de comunicació finlandesos en general. El concepte també es pot aplicar a altres països.
http://ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/employ-07-mundo_en.cfm
- Des de l'any 2005, el projecte “**WDR-grenzenlos**” (WDR sense fronteres) ha introduït joves periodistes d'origen immigrant a la WDR i a la radiodifusió. Cada any, deu joves talents tenen l'oportunitat de participar en un curs pràctic de quatre setmanes en diferents departaments de la WDR i en una formació teòrica periodística de dues setmanes. La majoria dels joves periodistes que han participat en el programa “WDR sense fronteres” s'han quedat a la cadena, ja sigui com a redactors adjunts o com a *freelance*. El programa que comença enguany, s'hauria d'ampliar amb professions tècniques.
<http://www.grenzenlos2007.de/>
- Durant la conferència d'Essen del 2006 “**Immigració i integració, el gran repte europeu. Quin paper hi tenen els mitjans de comunicació?**”, es van crear les bases del programa internacional de periodisme **Boundless** (sense fronteres). Aquest any, vint joves seran seleccionats per treballar en un entorn multimèdia tractant temes relacionats amb l'Any Europeu del Diàleg Intercultural 2008. L'objectiu del programa és fomentar les competències interculturals i transnacionals de joves periodistes tot contribuint al diàleg entre cultures.
<http://www.integration-media.eu/>

10

CONTROL DEL PROGRÉS

Les legislacions dels diferents països fan que sigui impossible diferenciar, en qualsevol tipus d'estudi o estadística, les persones que pertanyen a les minories i les que pertanyen a les majories.

No obstant això, aquesta situació no hauria de suposar una excusa per no intentar avaluar el progrés que s'està fent dins les empreses de radiodifusió ni conèixer les opinions dels espectadors.

L'única forma d'assegurar-nos que s'està progressant és avaluar-ne la implementació comparada amb els objectius plantejats inicialment. Els objectius s'han de fixar tant en els programes com en els recursos humans, s'han de controlar regularment i se n'han de fer informes anuals.

I malgrat que encara no s'ha desenvolupat una eina perfecta per mesurar les reaccions del públic de les minories en relació amb els programes, hi ha procediments i eines de qualitat que ens indiquen les tendències i les necessitats.

Segons un productor de televisió britànic (del programa *Look Who's Talking* de Mukti Jain Campion): "S'estan fent reunions i s'està parlant molt, però no en surt cap acció concreta".

Definiu els vostres objectius i controleu els resultats

- La **BBC** ha fixat objectius per tal d'assegurar la diversitat tant a dins com a fora de les emissions, donant suport a diferents iniciatives que volen promoure la diversitat entre el personal, els resultats i els continguts. L'entitat ha establert els seus objectius, que ara està revisant, pel que fa a la representació en pantalla de les persones de color, les minories ètniques i les persones amb discapacitat. També hi ha objectius de personal que s'havien de complir abans del desembre del 2007: el 12,5% del personal de la BBC ha de ser negre o de minories ètniques.
- Per llei, el 20% dels programes de televisió de l'**NPS** i el 25% de la seva programació de ràdio han de ser multicultural. Si l'**NPS** no assoleix aquests percentatges, les autoritats dels mitjans de comunicació sancionaran la cadena. A les empreses de radiodifusió públiques holandeses, normalment totes les noves idees de programes s'avaluen partint de la multiculturalitat.
- Els estudis fets per **France Télévisions** són principalment qualitius, però anualment s'analitza l'acció positiva iniciada el 2004 i també s'avalua la percepció dels telespectadors. Fins ara les conclusions revelen que els espectadors han reconegut els esforços realitzats, però per a la meitat dels espectadors francesos, la televisió, en general, encara no representa la població de forma adequada.
- **France Télévisions** està realitzant un estudi estadístic sobre diversitat entre el personal per tal d'avaluar si l'origen ètnic suposa un obstacle en el desenvolupament de les seves carreres professionals. Atès que a França és inconstitucional qualsevol tipus de discriminació, tan positiva com negativa, relacionada amb l'origen ètnic o geogràfic, aquesta qüestió la supervisa la CNIL (Comissió Nacional d'Informàtica i Llibertats).
- La xarxa europea per a la diversitat als mitjans de comunicació **Online/More Colour in the Media**, formada per diversos socis de diferents països europeus, ha instaurat el **Dia Europeu de l'Observació dels Mitjans de Comunicació**. Si voleu consultar informes i metodologies sobre el tema, visiteu la pàgina web:
<http://www.multicultural.net/edmm/index.htm>
- Cada dos anys el Departament d'Estudis i Recerques de la **VRT** fa un estudi d'observació, amb la col·laboració de diferents universitats flamenques, per veure com s'han presentat les minories en els diferents canals de televisió flamencs, inclosos els seus tres propis (One, Canvas i Ketnet). Els resultats es comuniquen a tots els productors de la VRT i també a tothom fora de la cadena, com ara a la premsa i a les organitzacions socials. Aquests resultats es poden tenir en compte a l'hora de reflexionar sobre nous programes i noves polítiques.

- L'estudi nacional **Immigrants i els mitjans de comunicació 2007**, fet conjuntament per les cadenes alemanyes ARD i ZDF, que ha analitzat el comportament dels mitjans entre els immigrants a Alemanya, ha establert molts punts importants sobre això. En primer lloc, l'estudi demostra que els immigrants miren la televisió alemanya cada dia. En aquest sentit, l'estudi confirma que no hi ha una "societat paral·lela" respecte a l'ús dels mitjans de comunicació, la qual cosa obre una via cap a la integració reeixida pels immigrants en els mitjans de comunicació a Alemanya. Tal com demostra l'estudi, els immigrants, especialment els turcs, també fan servir els mitjans de comunicació del seu país d'origen, els quals són un vincle amb el seu idioma d'origen. De totes maneres, els utilitzen menys que els programes alemanys. S'ha tornat a confirmar que un bon coneixement de l'alemany és una condició prèvia per a la funció integradora dels mitjans de comunicació alemanys. Els immigrants fan servir la televisió al mateix nivell que el públic alemany, la majoria com a entreteniment. Els mitjans de comunicació públics han arribat menys al públic immigrant que al públic alemany, però són valorats per la seva competència i fiabilitat.
- L'Institut de Periodisme Robert C. Maynard disposa del **Reality Checks**, una eina de diagnòstic basada en el web que permet a les noves organitzacions avaluar de forma ràpida i senzilla la diversitat de les seves fonts i la totalitat de la seva cobertura.
<http://mendota.english.wisc.edu/~danky/realitychecks.pdf>
- Els representants de grups minoritaris sovint són convidats a participar en les avaluacions de programes seleccionats de ràdio i televisió de la **WDR**. Un d'aquests grups va ser convidat a veure i debatre després la darrera telesèrie de la WDR *Wut* (Ira), que tracta la situació dels joves immigrants a Alemanya, especialment en relació amb la violència.
- La direcció d'**Igualtat i Diversitat**, grup fundat a l'YLE el 2004, ha organitzat:
 - dinars amb els representants dels grups de minories l'any 2005;
 - una enquesta sobre les expectatives que tenen els grups de minories sobre les cadenes públiques el 2006;
 - un seminari de treballs sobre el contingut de les sèries de televisió que tracten assumptes de minories el 2006.
- **NPS**: els programes multiculturals s'analitzen de la mateixa manera que la resta de programes pel que fa a la qualitat de continguts i als índexs d'audiències. Un programa multicultural com més dirigit estigui a un públic més ampli, més possibilitats té que el situïn a l'horari de màxima audiència. Com més específic sigui o com més petita sigui l'audiència a la qual s'adreça, més ràpid el trauran de l'horari de màxima audiència. Tots els programes multiculturals han de definir a quin tipus de públic volen arribar i quina audiència esperen aconseguir. Cada cop més, l'NPS prova nous programes el dissabte i el diumenge en horari nocturn.
- La **BBC English Regions** (departament de la BBC encarregat dels serveis regionals) ha desenvolupat una base de dades i un programari propis, **The Portrayal of Minorities** (Representació de les minories). Els productors l'utilitzen com una eina que els ajuda a identificar com estan representant la diversitat en els seus programes. Està dissenyada per fer-la servir conjuntament amb d'altres eines d'avaluació de programes i audiències, i també per mesurar la quantitat i qualitat de les aparicions. El contingut s'avalua trimestralment durant dues setmanes, per obtenir una visió global del resultat en termes de diversitat. L'avaluació està centrada en els aspectes següents:

Distribució dels col·laboradors a les emissions.

Segons els resultats, el percentatge de col·laboradors és:

Home/Dona

De cada grup ètnic (segons la definició de les categories censals)

Tenen un desavantatge

Variació d'aquests percentatges segons els temes (esports, política, etc.)

Referències creuades entre aquestes categories

Durada de l'aparició: fragment breu, entrevista llarga o col·laborador principal

"El que es mesura es fa"

Diversipro, l'especialista canadenc en diversitat, ho ha resumit amb poques paraules i ofereix més consells per implementar la diversitat a les empreses.

<http://www.diversipro.com>

11

GESTIÓ DE LA DIVERSITAT

Les minories són part, i sempre ho han estat, de les nostres societats i seguiran sent-ho. Els mitjans de comunicació tenen un paper molt important en la seva integració, assegurant que els temes relacionats amb les comunitats de minories ètniques, les migracions, l'asil i els refugiats estiguin representats d'una forma justa i equilibrada, reflectint la seva contribució positiva en la societat i protegint-los d'un estereotip negatiu.

Com poden canviar les actituds dins dels mitjans de comunicació? Només pot succeir si els directius donen exemple i parlen obertament sobre la diversitat i la transmeten com un valor positiu i un repte creatiu. El nivell cultural hauria de ser una prioritat i un element fonamental per a la promoció. Aquesta és la forma "obligada" de veure l'assumpte.

Però potser s'hauria de donar la volta a l'assumpte i no veure-ho com una imposició a un personal que ja té un excés de feina. La paraula "diversitat" comença a tenir una connotació negativa.

Per què no considerar-ho com una oportunitat de ser innovadors, de donar la benvinguda a noves idees, noves perspectives i amb això augmentar les audiències? Aquest és el moment per diversificar, desenvolupar i variar els nostres programes, i ampliar els nostres horitzons.

Polítiques de diversitat

Actualment, hi ha moltes empreses de radiodifusió que disposen d'articles als seus estatuts i normes internes que detallen el seu compromís.

Per exemple:

- **France Télévisions** es compromet a reflectir la diversitat de la població francesa i a millorar-ne la representació en totes les imatges a través dels seus programes com també a les persones, els testimonis, els actors i els periodistes que apareixen en els seus canals.”
- **BBC**: la BBC té el compromís de reflectir la diversitat del públic britànic en el seu personal, així com també en les seves emissions a la televisió, ràdio i internet. Vol reflectir la població d'un Regne Unit modern, a través del gènere, l'edat, la diversitat cultural i ètnica, les disminucions, l'origen social i religiós, i l'orientació sexual. La BBC crea un valor públic, entre d'altres formes, reflectint les nacions, les regions i les comunitats del Regne Unit, i permetent a les diferents comunitats del Regne Unit veure què tenen en comú i què les diferencia. La BBC busca crear una tolerància i una cohesió social a través d'una major comprensió. Trobareu més informació sobre la política de la BBC a:
<http://www.bbc.co.uk/info/policies/>
- **YLE**: dóna suport i manté l'acceptació igualitària dels diferents grups de poblacions i els seus membres individuals dins de la comunitat. A través d'això, l'YLE crea les condicions per tal que la diversitat sigui acceptada a Finlàndia. Els serveis per a les minories o per a grups especials, fins i tot en programes dels canals principals, transmeten al públic els valors bàsics de l'empresa. Com a lloc de treball, l'YLE ha de ser igualitari, tolerant, no discriminatori i més multicultural del que ho és ara.
<http://www.yle.fi/fbc/palvelustrategiaEng.pdf>
- L'**SVT** disposa d'una "Política per a la diversitat ètnica i cultural dins de l'SVT" que estableix per exemple: per a l'SVT, la diversitat ètnica i cultural significa que els serveis i la programació de la companyia volen reflectir el fet que Suècia està composta per gent amb diversos orígens culturals i ètnics. Tot això també s'ha de reflectir en la composició del personal. A l'SVT ningú no pot ser discriminat per motiu d'ètnia, de religió o d'origen cultural.
<https://svt.se/content/1/c6/32/42/79/policy2005.pdf>

Resultats

Això no obstant, perquè aquestes polítiques no quedin en lletra morta, cada any se n'ha de revisar i avaluar la implementació pràctica, és a dir, els resultats en els àmbits de la formació, la contractació i la gestió.

- Al juny del 2007, la **BBC** va fer el comunicat de premsa següent: "El grup directiu de la BBC ha decidit de forma conjunta no acceptar bonificacions contractuals durant l'exercici econòmic 2006-2007."

Els directius van esmentar la magnitud dels reptes que afronta la BBC en entrar en un nou període de pagament de taxes per televisors i eren conscients del possible impacte que tot això tindrà en tots els seus companys. També van admetre que, malgrat el progrés realitzat per la BBC en l'àmbit de la diversitat, no podrien assolir determinats compromisos relacionats amb els percentatges de personal en les dates establertes.

http://www.bbc.co.uk/pressoffice/pressreleases/stories/2007/06_june/26/bonuses.shtml

- La direcció també hauria de mostrar un suport actiu a la diversitat, participant en esdeveniments, seminaris i altres celebracions. Si el director hi és, també hi haurà més personal i coneixeran nova gent, veuran nous programes i seran més conscients de la diversitat i de les oportunitats.

Analitzeu què esteu fent

- **France Télévisions** ha llançat un "Estudi de diversitat", posant l'accent especialment en els prejudicis, ja siguin conscients o no, i en l'ús implícit o manifest dels estereotips. Una consultora externa ha fet entrevistes individuals amb directius i treballadors del grup. Ha identificat i analitzat les percepcions més comunes amb l'objectiu d'establir nous requisits de formació, més mesures de contractació objectives i dirigir aspectes més amplis pel que fa a la gestió de la diversitat. Els resultats s'estructuraran en unes recomanacions operatives de gran valor per a tot el grup.

Com convertir el nivell cultural en una prioritat i un element fonamental per a la promoció?

- La **WDR** està treballant en un concepte per a un mòdul de gestió de la diversitat que s'hauria d'incloure en els programes de formació de gestió al final d'enguany.
- **SVT**: en totes les formacions dels nous directius s'inclou un apartat obligatori de diversitat.
- La **BBC** ha desenvolupat una unitat formativa en línia sobre la política editorial. Es tracta d'un qüestionari voluntari amb l'objectiu de conscienciar el personal sobre aquests temes i sobre les seves pròpies percepcions i prejudicis.
- A **France Télévisions** s'ha encetat "Pluriel media", dins del marc del programa europeu EQUAL, per augmentar la conscienciació, motivar i formar la gestió dels recursos humans, i considerar la diversitat en tots els aspectes de les seves activitats. S'ha distribuït al personal i a altres socis un vademècum de set punts per animar-los a integrar criteris de diversitat en tots els seus projectes.

Com es poden implementar els objectius referents a la diversitat

- “Immigració i integració, el gran repte europeu. Quin paper hi tenen els mitjans de comunicació?” La conferència duta a terme a Essen el 2006 va organitzar tallers amb professionals dels mitjans de comunicació i, com a resultat, es va elaborar una llista de recomanacions. (Vegeu les recomanacions d’Essen a l’Annex 3).
- S’hauria de crear un nou departament de diversitat o haurien de tractar aquests aspectes els departaments ja existents? Haurien d’existir programes específics per a les minories o hauria de predominar la diversitat?

És clar que hi ha factors nacionals que afecten les polítiques, però respecte d’aquesta qüestió disposem de quatre maneres d’organitzar la diversitat a les empreses de radiodifusió.

«No hauria de ser exclouent. Evidentment s’ha de prioritzar la diversitat, però també han d’existir programes sobre, amb i per a les minories. Això no significa necessàriament programes “guetos”, sinó que volem una televisió per a tothom.» (Inger Etzler, exdirectora del Centre Multicultural de l’SVT).

Programes específics per a minories nacionals

HRT CROÀCIA

La llei sobre la ràdio i televisió croates obliga a produir i emetre programes per a les minories nacionals, però als estatuts de l’HRT no apareix cap article específic relatiu a la diversitat. El finançament es pot demanar al Govern, però de moment no hi ha cap acord sobre el tema.

L’HRT es troba en una fase molt inicial del desenvolupament d’una estructura per a la diversitat. La gestió està oberta als programes de diversitat, però insisteix en la qualitat més que no pas en la quantitat.

El departament per a les minories nacionals, els immigrants i la societat civil és un dels cinc nous departaments i el més gran en nombre de periodistes i volum de producció.

Produeix programes d’entrevistes setmanals per a les minories nacionals a Croàcia, per als croats que viuen a l’estranger, els discapacitats, la gent gran i aquells que van participar en la guerra civil, i també programes mediambientals. També produeix documentals sobre aquests temes i participa en la sèrie documental multicultural europea *City Folk*.

Amb la seva posició a les notícies, el departament ja sap com pot influir a l’hora d’establir l’ordre del dia en els programes de notícies diaris. Aquesta influència, però, es basa principalment en debats informals amb els redactors d’altres departaments.

Les minories nacionals suposen un 7,4% de la població, i les notícies de la nit els dediquen un 1,1% del temps. Els representants de les minories estan satisfets amb els programes setmanals especialitzats en minories, però no estan satisfets amb la seva representació en general.

L'HRT només ha contractat periodistes de minories una sola vegada: l'any 2004, el govern croat va destinar uns fons per educar joves periodistes de les minories. El Departament per a les Minories nacionals, els immigrants i la societat civil han organitzat quatre seminaris per a trenta joves de quinze minories, dels quals set van ser contractats posteriorment com a *freelance*. Aquests joves van ser ben acceptats pel Departament per a les Minories, però la resta de departaments al principi els van tractar com si els haguessin "col·locat políticament" allà. No els van acceptar fins que no va passar un temps, especialment quan els van reconèixer la feina com a traductors i interlocutors directes amb les comunitats minoritàries.

La secció de la diversitat: VRT, France Télévisions, BBC

VRT

L'any 2003, el radiodifusor flamenc VRT va establir l'Estatut per a la diversitat, que representa la base de la secció de la diversitat. La política de diversitat és verticalista i la promou la direcció, però la seva implementació no és obligatòria.

La secció de diversitat està composta per dues persones. Estableixen contactes amb associacions de minories, organitzacions juvenils i mitjans de comunicació interculturals amb el doble objectiu de trobar nous talents i trobar contactes per a possibles participacions en els programes. S'utilitza una acció positiva, i no una política de quotes o discriminació positiva, com a mitjà per augmentar l'accés de les minories i millorar la representació de les diferents ètnies i els desavantatges al lloc de treball. També han iniciat la conscienciació i la formació en la diversitat amb els seus companys, i ofereixen informació per tal de posar-se en contacte amb experts en minories. No hi ha un impacte directe de les polítiques de diversitat sobre el contingut dels programes, però la secció de diversitat aconsella incloure aspectes de diversitat en la programació principal.

A Bèlgica no està permès registrar ni controlar les ètnies als estudis d'audiències. Aquestes dades només es poden incloure de forma voluntària, per això fins ara no s'ha fet cap avaluació dels efectes de les polítiques de diversitat a les redaccions.

L'any 2004, la VRT va fer el primer estudi a gran escala per examinar la manera i la freqüència com apareixien persones estrangeres a les principals cadenes de televisió flamenques. D'aquest estudi van sorgir recomanacions per als productors i els periodistes, i el posterior desenvolupament d'una eina per mesurar l'aparició de la diversitat en la programació.

FRANCE TÉLÉVISIONS

L'any 2000, la Unió Europea va promulgar la Directiva sobre acció positiva. L'article 5 estableix: "**Per tal de garantir la plena igualtat a la pràctica, el principi d'igualtat de tracte no impedirà que un estat membre mantingui o adopti mesures específiques per prevenir o compensar els desavantatges que afecten persones d'un origen racial o ètnic concret.**" Per consegüent, el govern francès va implementar les recomanacions mitjançant canvis en la seva legislació, i el 2004 France Télévisions va presentar el Pla d'acció positiva per a la integració (PAPI). Es va crear perquè la televisió pública s'havia quedat enrere pel que fa a la representació de la diversitat francesa, i perquè les minories a França esperaven més igualtat, demanaven una presència més justa, una millor representació i més visibilitat de la seva diversitat ètnica, social i cultural. En comptes d'adoptar un enfocament només estètic, la decisió va ser posar en pràctica un pla molt metodològic i centralitzat per millorar la integració i la diversitat.

Aquest pla havia de funcionar des del 2004 fins al 2009 i tenia dos punts clau. El primer era implementar un enfocament metodològic per augmentar la diversitat dels continguts dels programes i pel que fa als recursos humans. El segon era canviar radicalment les actituds cap a un punt de vista més ètic.

France Télévisions, amb la col·laboració de Radio France International i d'altres institucions nacionals i internacionals i el Fons Social Europeu, va posar en marxa el **Pluriel Media**¹ com una de les eines clau per desenvolupar el PAPI. Aquest projecte pretén animar l'acceptació de l'altre i ajudar la gent a aprendre a "viure junts". Inclou estudis sobre la diversitat dins de France Télévisions, formació per a directius sobre com gestionar la diversitat, formació per a periodistes sobre habilitats interculturals i formació per a joves professionals dels mitjans de comunicació que pertanyin a alguna minoria dins de la televisió francesa. Des de llavors, altres empreses a França han pres com a model les eines desenvolupades a France Télévisions.

Qui supervisa el PAPI és el director d'Integració i de Diversitat, el qual informa directament el president i el president executiu. Un informe trimestral resumeix el progrés fet fins al moment i els aspectes que cal treballar en el futur pel que fa: al contingut del programa; a la diversitat del públic general i dels periodistes especialitzats en pantalla; a l'accés a la formació i la col·locació, i a l'organització de simposis, debats, seminaris i diverses formes de discussió per ajudar a canviar la forma de pensar.

BBC

La BBC² té el compromís de reflectir la diversitat del Regne Unit i fer els seus serveis accessibles a tothom. Això afecta tant la producció (televisió, ràdio i internet) com el personal. La BBC és líder en aquest camp i les polítiques de diversitat estan ben integrades en la seva estructura. Ha posat en marxa diferents iniciatives per tal de trobar i desenvolupar nous talents creatius, com el BBC Talent o el *Writersroom*, que prioritzen la diversitat. Al final de l'any 2003, la BBC va arribar a l'objectiu de tenir el 10% del seu personal de fora d'antena d'alguna minoria ètnica i es va fixar l'objectiu d'arribar al 12,5% al final del 2007. Fa poc van anunciar que no aconseguirien aquest objectiu i per això el Consell Directiu perdrà les seves bonificacions anuals.

El Centre per a la Diversitat de la BBC es va crear el 1999 i actualment té contractades vuit persones. A més del programa per a la igualtat de raça, la BBC també disposa de programes per a la igualtat de gènere i per als discapacitats. Sembla que la igualtat d'oportunitats i els enfocaments de la diversitat es fan servir de forma paral·lela.

La BBC és des de fa temps un exemple per a moltes organitzacions públiques de l'EBU-UER.

El Centre per a la Diversitat ha fet un important estudi sobre les minories (disponible per al personal de la BBC a través d'internet) i darrerament ha elaborat unes guies sobre els nous immigrants, com ara els sol·licitants d'asil i els europeus de l'Est. Aquestes guies inclouen xifres i fets clau sobre cada comunitat, com per exemple la localització de les comunitats, idiomes, religions i noves tendències. També inclouen contactes útils i pretén ser una eina de recursos per a productors i altres parts interessades dins de la BBC. La BBC realitza regularment estudis de seguiment per avaluar la representació de les minories a la programació en horaris de màxima audiència i la cobertura a escala nacional i regional. L'últim estudi de seguiment de representació a la cadena va finalitzar el 2007. S'ocupava de la representació de les minories ètniques en general, comparada amb els discapacitats i les diferències de gènere, i no les dividia segons l'origen del grup ètnic. (Un dels apartats comparava la representació dels caribenys, els afroamericans, els xinesos i els provinents del subcontinent indi).

El 2006, BBC Television va nomenar la seva primera directora editorial per a la diversitat, la qual s'encarrega de supervisar com els canals de televisió de la BBC representen el seu públic. Aquesta política de diversitat està centrada a normalitzar els enfocaments i fer-los majoritaris. Aquest enfocament sembla estar en la línia dels enfocaments de les audiències més orientades al consumidor de cadenes públiques sota la influència de pressions comercials i del mercat.

1 https://equal.cec.eu.int/equal/jsp/dpComplete.jsp?cip=FR&national=NAT-2004-41787#national_partner_41787405201

2 <http://www.bbc.co.uk/info/policies/diversity.shtml>

De programes específics a un centre multicultural de recursos humans

LA TELEVISIÓ SUECA (SVT)

L'SVT ha creat la seva política segons la llei sueca. La política es defineix a nivell central amb el compromís de la direcció. L'SVT ha d'informar anualment sobre la "Suècia multicultural" a la Comissió de Radiodifusió Sueca.

La situació a la televisió sueca reflecteix el desenvolupament de moltes televisions públiques. L'SVT partia de produir un programa específic (*Mosaik*) fins a arribar a crear un Centre Multicultural, un projecte que va funcionar gairebé tres anys.

El Centre Multicultural va existir fins a l'any 2006 i disposava de pressupost propi. Va crear una política específica per a la diversitat ètnica i cultural de l'SVT³. El centre s'adreçava a dirigents, responsables i productors de programes, així com a departaments de recursos humans perquè possessin en pràctica aquestes polítiques. També organitzava seminaris per inspirar i fer l'SVT completa i atractiva per als seus telespectadors, i també respondre a qüestions específiques.

Els contractes de producció de l'SVT estipulaven que els programes havien de reflectir la composició ètnica de la societat sueca. A Suècia, el 22,2% de la població està definida com a ciutadà estranger. L'any 2004 es van establir uns requisits específics per a alguns programes, com ara:

- "com a mínim una de les persones presentadores ha de ser d'origen no suec";
- "com a mínim el 20% dels actors han de ser d'origen immigrant";
- "com a mínim el 25% dels infants (que surtin en pantalla) han de ser d'origen immigrant".

Des del 2006 un nou departament que treballa amb el desenvolupament, sobre la base de la responsabilitat social de l'empresa, ha estat tractant els assumptes de la diversitat. Està centrat més en les discapacitats i la diversitat en general, i menys en la diversitat cultural i ètnica en concret. El Departament de Recursos Humans és l'encarregat de controlar la promulgació de les polítiques de diversitat, mentre que de la implementació se n'encarreguen les regions i els departaments específics.

En les estratègies sobre els continguts es fa referència al fet que l'SVT hauria de fer més programes amb l'objectiu de cobrir els buits de la societat i fer el contingut més empàtic i inclusiu. Els programes han de reflectir, de diferents formes, la diversitat sueca.

En el context actual, la feina inclou uns recursos humans, un ambient laboral, un ambient sostenible, un desenvolupament i una diversitat de la programació i uns sectors intercomunicats. Una altra tasca important és la de crear xarxes dins i fora de l'entitat. Els reptes del nou departament són: 1) enllaçar estratègies de recursos humans i de programació; 2) representar amb imparcialitat les persones en els programes de televisió pel que fa a edat, gènere, orientació sexual, disminució i diversitat ètnica i cultural; i 3) implementar el pensament per a la diversitat.

3 <http://www.svt.se/content/1/c6/32/42/79/policy2006.pdf>

De centres multiculturals i per a la diversitat a una política de diversitat general

RÀDIO I TELEVISIÓ PÚBLICA NEERLANDESA (NPO)

L'NPO és una organització que aplega les emissores públiques dels Països Baixos. A part de la independent NPS, amb autoritat especial sobre les minories, als Països Baixos també hi ha empreses de radiodifusió islàmiques, hindús, budistes, jueves i humanístiques amb espais de ràdio i televisió setmanals.

A l'NPO l'evolució ha estat des d'un Centre Multicultural "Meer van Anders (2000-2003)", passant per un Centre per a la Representació i la Diversitat (2003-2004) fins a arribar a una política de diversitat general que forma part del Departament de Política dels Mitjans de Comunicació del Servei Públic de Radiodifusió Neerlandès. Aquesta política vol millorar la diversitat en la programació i la contractació. Al desembre del 2006, l'NPO va declarar la diversitat com un dels seus objectius prioritaris. El Consell Directiu va crear un grup de treball sobre diversitat que elabora directives per implementar la diversitat a les seves polítiques i a un nivell de programes. La diversitat és un dels criteris d'avaluació a l'hora de valorar nous formats i planificar programes als tres canals de televisió principals. L'NPO està actualment debatent per aconseguir un acord amb el govern. La diversitat és part d'aquest acord.

L'any 2006, l'NPO va dedicar un pressupost d'1,5 milions d'euros a l'anàlisi de continguts i a estudis d'audiències entre els quatre grups de minories destinats a la diversitat en la programació i la percepció del públic. El "mapa de qualitat" que es va elaborar és una eina per a l'estudi d'audiències on una sèrie d'enquestats avaluen la qualitat de diferents tipus de programes de televisió. Des de llavors ha atret empreses de radiodifusió estrangeres.

DEL DEPARTAMENT DE MINORIES A UN GRUP DE TREBALL DE "PROGRAMES MULTICULTURALS I PER A LA DIVERSITAT" (NPS)

L'NPS és un servei públic de radiodifusió neerlandès que està obligat pel govern a dedicar el 20% del temps d'emissió de televisió i el 25% del temps de ràdio a programes multiculturals. Durant els últims deu anys, l'obligació ha evolucionat de fer programes per a minories amb persones de minories fins a programes interculturals innovadors com "Les noies Halal", "PREMtime" o "Rayman is Late". Avui dia, l'NPS disposa d'un equip de projectes o equip de treball multicultural que fa programes, organitza programes de formació i posa en marxa projectes per a la diversitat dins de l'empresa.

Compartiu les informacions i les bones pràctiques

- **La BBC English Regions** ha designat **campions de la diversitat** en cada regió. Es tracta de directius sènior que treballen a la ràdio i la televisió i, per tant, tenen l'autoritat d'implementar accions i fer-les funcionar. Es veuen cada tres mesos a la reunió del Grup per a la Diversitat Britànic, presidit pel director de la BBC English Regions, per tal de compartir experiències i aprendre de les bones pràctiques dels altres.

- La pàgina sobre **Diversitat Cultural de l'EBU-UER** conté el text d'aquesta eina en format PDF per poder-lo descarregar. També es pot demanar el DVD. D'altra banda, s'anuncien actualitzacions anuals de pràctiques per a la diversitat.

http://www.ebu.ch/en/union/under_banners/CulturalDiversity.php

Assegureu-vos el lliure accés al vostre programa mitjançant qualsevol plataforma tècnica. Els joves immigrants cada cop fan servir més programes en línia

- **NPS:** tots els programes multiculturals tenen pàgines web actives. També disposem d'un portal multicultural a internet, que és un mitjà molt important per contactar amb audiències minoritàries.
- **VRT:** la segona i la tercera generació de joves immigrants miren molt VRT. Segons el darrer estudi, els joves immigrants ens miren més que el jovent local (almenys un dels pares és estranger). La fan servir com una font important d'informació per la seva situació especial dins de la societat.
- **SVT:** Lilla Aktuell és un programa de notícies dirigit a la gent jove. Un dels presentadors, l'Stephan, que no és suec, és molt conegut entre els joves telespectadors perquè va ser un dels presentadors del programa infantil més vist a l'SVT. És una mena de defensor dels infants, els quals li poden escriure a través del web de l'SVT.

I no us oblideu de celebrar l'èxit

Els premis a la diversitat per a programes de ràdio i televisió ajuden a promoure aquests programes per tal que els mirin més telespectadors.

El 1996 es va crear un nou Premi Europeu dels Mitjans de Comunicació per a la Igualtat i la Tolerància, el **Premi Iris**. Aquest premi guardona les produccions que tracten aspectes multiculturals de la societat en qualsevol país europeu. Té dues categories: Ficció de Televisió i No Ficció de Televisió. El principal objectiu del Premi Iris és millorar la qualitat dels programes de televisió multiculturals i oferir un fòrum per debatre els programes amb els seus creadors. L'any 2000 el Premi Iris es va fusionar amb el Premi Europa i ara cada any s'hi presenten més de 100 programes i un grup de delegats de tot Europa els avalua.

<http://www.omroep.nl/nps/prixiris/news.html>

El **Premi Europeu dels Mitjans de Comunicació per a la Integració i la Diversitat Cultural Cívica**, organitzat per la Cívica Media Foundation (Fundació dels Mitjans de Comunicació Cívica) s'atorga en les categories de Premi Europeu de la Televisió, Premi Alemany de la Televisió i Premi de Ràdio Cívica a tot Europa.

http://www.wdr.de/tv/civis/index2_en.phtml

Al Regne Unit, la **Comissió per a la Igualtat Racial (CRE, per les sigles angleses)** va crear els **Premis RIMA (Premis Races als Mitjans de Comunicació)** per combatre la discriminació racial i la xenofòbia; per fomentar

les bones relacions entre els individus i les comunitats de diferent origen; per ajudar els mitjans de comunicació a representar les realitats i les preocupacions d'un país on la diversitat és un fet i la integració és una aspiració compartida, i per fer els mitjans de comunicació més accessibles i rellevants a gent de tot tipus d'origen.

<http://www.rima.org.uk/rima2006/introducing.html>

L'**SVT** té el seu propi premi, el **Premi Mosaik**, que s'atorga a una persona que hagi promogut la diversitat ètnica i cultural, i així fomentar una perspectiva multicultural a través dels programes o la feina realitzades.

L'**RTE** patrocina els premis **MAMA AWARDS** per al multiculturalisme i la representació dels mitjans de comunicació a Irlanda.

El "**Premi Juliane Bartel**", atorgat des de l'any 2001, vol guardonar un estil realista de periodisme que promou una imatge polifacètica del paper de la dona en els mitjans de comunicació d'avui dia. Es qüestionen els estereotips i s'hi inclouen aspectes de diversitat. El 2007, dues joves turques van ser guardonades amb aquest premi.

http://www.niedersachsen.de/master/C18089928_N15725492_L20_D0_I198

12

**EINES ÚTILS PER AL TRACTAMENT
DE LA DIVERSITAT A CATALUNYA**

Fonts d'informació

- **Ekoos:** portal d'internet que acosta als periodistes les noves fonts informatives relacionades amb els moviments socials a través d'un servei de consultes sobre les àrees temàtiques següents: acció humanitària, conflictes i pau, cooperació i desenvolupament, drets humans, exclusió social, discapacitat, economia, immigració, infància i joventut, medi ambient, salut i societat civil. Els periodistes poden enviar les seves preguntes en relació amb alguns d'aquests temes i els responsables de la pàgina i els membres d'associacions i d'entitats de caràcter social els responen, amb la finalitat d'aportar noves perspectives a la informació publicada habitualment en els mitjans. Es tracta d'un projecte promogut per la Fundació Chandra, amb el suport, per a l'edició catalana, de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament de la Generalitat de Catalunya i, de manera global, de l'Agència Espanyola de Cooperació Internacional i la Comunitat de Madrid.

www.ekoos.org

- **Agenda de la Multiculturalitat a Barcelona:** agenda creada el 2003 adreçada als professionals de la comunicació que treballen amb temes relacionats de manera directa o indirecta amb les migracions. Els serveis que aporta són:

- La creació de fonts d'informació reals i estables de persones i de col·lectius d'estrangers no comunitaris, de minories ètniques i del poble gitano amb presència en la societat catalana.
- La creació de vincles de comunicació i d'intercanvi d'informació entre els comunicadors i els col·lectius d'estrangers no comunitaris, de minories ètniques i del poble gitano.
- L'impuls d'un millor coneixement de les realitats dels diferents col·lectius per tal d'afavorir la convivència entre els ciutadans de Catalunya.

www.periodistes.org/agenda-mmb/index.php

- **Global Voices Online:** organització no lucrativa fundada al Berkman Center for Internet and Society de la Facultat de Dret de Harvard, que actua com un grup de reflexió sobre l'impacte d'internet en la societat. Consisteix en un espai que, a partir d'un equip d'autors, blocaires i traductors voluntaris aglutina textos de les converses en línia globals per tal de donar veu a persones d'arreu del món que els mitjans de comunicació sovint ignoren. Els responsables de la pàgina –que es tradueix al bangla, al xinès, al farsi, al francès, a l'espanyol i al portuguès –recullen les notícies que poden oferir els blocaires de tot el món sobre les informacions que afecten el país on viuen. Els objectius de l'associació són:

- Posar en relleu les informacions més interessants elaborades per ciutadans d'arreu del món.
- Facilitar que emergeixin noves veus i donar eines per tal que les persones d'arreu del món es puguin fer sentir.
- Lluitar per la llibertat d'expressió arreu del món i per protegir els drets dels ciutadans per tal que puguin explicar els esdeveniments i les opinions sense censures ni persecució.

www.globalvoicesonline.org

Entitats

- **XenoMedia - Mugak:** associacions sense ànim de lucre que estudien la representació de la diversitat en els mitjans de comunicació i que han realitzat diversos projectes de caràcter nacional i internacional vinculats als processos d'integració de les minories ètniques a la nostra societat i el paper que hi han de jugar els mitjans de comunicació, entre els quals hi ha:
 - **Observatori de la Diversitat:** projecte dedicat a l'anàlisi sistemàtica de la representació de la diversitat cultural en els mitjans de comunicació.
 - **L'Agenda de la Diversitat:** directori en línia amb centenars de contactes directes a fonts informatives de Catalunya i de tot l'Estat en l'àmbit de la diversitat adreçat a professionals de la comunicació amb l'objectiu de promoure punts de vista diversos i una representació normalitzada de la diversitat cultural. Es tracta d'un projecte creat des de l'Observatori de la Diversitat en el marc del projecte XenoCLIPSe.net i coordinat pel Laboratori dels Mitjans Interactius, i hi participen institucions universitàries de diversos països europeus.
 - **Roots & Routes:** projecte adreçat a joves de diverses procedències culturals, ètniques i geogràfiques de diversos països de la Unió Europea que vol reflectir la cultura juvenil des dels àmbits de la música, el ball i la comunicació audiovisual. El projecte audiovisual Roots & Routes consta d'un període d'aprenentatge teoricopràctic de llenguatge, de realització i d'edició audiovisual, una fase de creació audiovisual i, finalment, la difusió dels resultats.

Les dues associacions també participen en la xarxa europea Online / More Colour in the Media, i coordinen la Setmana Europea dels Mitjans i la Diversitat.

www.xmbcn.org

- **SICOM, Solidaritat i Comunicació:** associació per a la solidaritat i la comunicació formada per periodistes i persones interessades en la cooperació que divulga informacions sobre els països del sud i que dona veu a les organitzacions no governamentals per tal que expliquin la tasca que realitzen. També col·labora en iniciatives de programes de caràcter social empresos per diferents mitjans de comunicació com per exemple *Tots x tots*, de COMRàdio, o *Món Obert*, de Ràdio Hospitalet.
www.sicom.cat
- **Centre d'Estudis Africans:** associació sense ànim de lucre que, des del 1987, treballa per a un millor coneixement de la realitat de les societats africanes, per a un tractament acurat de la diversitat cultural i per a la defensa del dret a una imatge digna de les poblacions africanes i de les comunitats d'origen africà presents a Catalunya. L'associació porta a terme estudis i projectes sobre les realitats africanes, així com cursos i jornades de formació. Entre els seus membres, hi ha professionals de diversos àmbits per tal d'afavorir una aproximació pluridisciplinària al continent. L'associació edita semestralment la revista *Nova Àfrica*, d'actualitat sociopolítica i econòmica africana, així com la revista *Studia Africana* d'història, antropologia, política i literatura africanes.
www.estudisaficans.org
- **Gerafrica:** el Grup d'Estudis i de Reflexió sobre Àfrica és una associació independent i no lucrativa dirigida per estudiants, investigadors i professionals africans que promou debats sobre l'Àfrica, facilita serveis de traducció i interpretació i dirigeix recerques sobre temes africans a Espanya i Europa. L'associació busca promoure una nova visió, comprensiva i positiva, de l'Àfrica a Europa a partir dels cursos i de les trobades que organitza.
www.gerafrica.org

- **Fòrum Social Català (FSCat):** espai de trobada obert i no governamental que funciona com a plataforma d'intercanvi d'experiències, de debat i d'articulació d'entitats i de persones que participen en els moviments socials i que es troben en un procés permanent de recerca i de construcció d'alternatives. L'objectiu del FSCat és articular de manera descentralitzada i en xarxa els diversos moviments de la societat civil amb inquietuds socials involucrada en accions locals i/o internacionals.
www.moviments.net/fscat
- **Grup de Treball Estable de Religions:** grup de trobada de representants oficials de les confessions majoritàries a Barcelona, que són la comunitat musulmana, la comunitat jueva i les esglésies catòlica, ortodoxa i protestant. Des del 2004, l'associació promou el coneixement de les tradicions religioses més nombroses que conviuen a Catalunya per tal de fer pedagogia en pro de l'eliminació de prejudicis i d'estereotips, com també evitar la discriminació i la ignorància. El portal ofereix els enllaços de les pàgines web de l'Arquebisbat de Barcelona, la Comunitat Israelita de Barcelona, la de l'Església ortodoxa, el Consell Islàmic de Catalunya i la del Consell Evangèlic de Catalunya.
www.grupdereligions.org/index.html
- **Prou racisme:** espai d'acció antiracista que ofereix informació sobre temes relacionats amb els drets humans, la lluita per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació. Actua com a plataforma de difusió d'activitats, accions i campanyes que fomenten l'antiracisme des dels diferents àmbits de la societat. La pàgina inclou diferents blocs sobre la situació de les fronteres, les polítiques d'immigració, l'extrema dreta o el racisme. També compta amb notícies sobre el racisme social, les campanyes i les accions que emprenen i les denúncies de col·lectius discriminats.
www.prouracisme.org
- **CanalSolidario - OneWorld:** projecte de comunicació creat el 1999 que ofereix, a través d'un portal d'internet, notícies, serveis i recursos sobre solidaritat, cooperació, pau, drets humans i inclusió social. El portal va néixer a partir de la Fundació Chandra, amb el suport de la Fundació un Sol Món de Caixa Catalunya. El projecte està desenvolupat per un grup de periodistes i forma part de la xarxa internacional OneWorld. Els seus objectius són:
 - Difondre informació diversa i independent d'interès social que inciti a la participació ciutadana.
 - Sensibilitzar la societat espanyola sobre la necessitat d'implicar-se activament en el respecte dels drets humans i la justícia social.
 - Afavorir processos de reflexió i accions per potenciar el paper transformador dels mitjans de comunicació, el món educatiu i les organitzacions socials.
 - Promoure i facilitar la generació d'aliances, xarxes i intercanvi de coneixement entre organitzacions i agents socials que comparteixen les preocupacions socials.
 - Fomentar l'ús i el coneixement de les noves tecnologies en els processos de comunicació per al desenvolupament humà i la justícia social en el món.www.canalsolidario.com
- **Xarxa de dones immigrades:** grup de dones de diferents orígens, que pertanyen al món associatiu i treballen, des d'una perspectiva transversal, per tenir presència tan social com mediàtica. Les dones que formen part de la xarxa participen activament en jornades i activitats de sensibilització sobre els fenòmens migratoris i la diversitat cultural. Com que no tenen cap pàgina a internet, us oferim l'adreça electrònica d'una de les portaveus, la Mariel Araya, per tal que us hi pugueu posar en contacte. A/e: arayamariel@yahoo.es

- **Unión Romani:** organització no governamental, de caràcter no lucratiu, dedicada a la defensa de la comunitat gitana. Ofereix informació a les associacions creades per persones de la comunitat gitana, assessorament jurídic, realitza campanyes de foment a l'associacionisme i dóna consell en relació amb problemes sobre sanitat i habitatge. La Unión Romani també dirigeix una campanya permanent adreçada als professionals dels mitjans de comunicació en què se'ls demana que se subscriuguin a un manifest contra el racisme i se'ls manté informats sobre les activitats relacionades amb la comunitat gitana. Els objectius de l'associació són:

- La promoció social i cultural del poble gitano per tal d'aconseguir-ne la igualtat, així com la defensa i l'adaptació dels seus costums i les tradicions en l'actualitat.
- La promoció i l'ajuda de les diverses associacions que formen part de l'organització.
- L'estudi, el foment i el manteniment de la cultura, la llengua, la història i els costums gitanos.
- La potenciació de les relacions internacionals amb les associacions gitanes de tot el món per tal d'intercanviar experiències.
- L'eliminació de qualsevol forma de racisme o de marginació per tal d'aconseguir les metes de la justícia, pluralisme i llibertat del poble gitano.

www.unionromani.org

- **Migra.Mèdia:** projecte que neix el 1997 en el marc de Xenofília –xarxa d'ONG de Ciutat Vella– amb l'objectiu de vincular els moviments associatius de les persones d'origen immigrant als mitjans de comunicació, per mitjà de la intervenció en el discurs mediàtic des d'una actitud crítica. L'objectiu principal del grup és impulsar un debat entorn del paper dels mitjans de comunicació en una societat multicultural i, d'aquesta manera, contribuir al diàleg i promoure unes altres representacions mediàtiques basades en les vivències dels protagonistes. Els membres del grup han desenvolupat diverses activitats formatives per promoure l'accés dels col·lectius de persones immigrades als mitjans, seminaris de reflexió per a professionals i també han elaborat materials sobre la diversitat en els mitjans de comunicació. El grup no compta amb una pàgina web actualitzada, de manera que us oferim l'adreça electrònica de la Doris Boira, membre de la xarxa, per tal de posar-vos en contacte amb l'agrupació. A/e: doris_boira@yahoo.es

Mitjans de comunicació

- **Wanafrica:** *Wanafrica* és una revista mensual gratuïta sobre actualitat d'interès dels països africans i sobre la cultura i les personalitats africanes. La pàgina web ofereix informació detallada i notícies actualitzades sobre els diferents països de l'Àfrica, així com un recull de blocs de joves afroamericans.
www.wanafrica.net
- **Pakcelona:** ràdio creada per membres de la comunitat pakistanesa que viuen a Barcelona que tracta temes d'interès per a totes aquelles persones d'origen pakistanès emigrades a Catalunya.
www.pakcelona.com/index2.php
- **Revista Catalina:** revista creada per membres de la comunitat llatinoamericana a Catalunya el 2004 que tracta temes d'interès per a les persones sud-americanes emigrades a Catalunya. La

pàgina ofereix informació sobre els països de Sud-amèrica, així com de Catalunya i entrevistes a personalitats interessants d'origen sud-americà.

www.revistacatalina.com

- **Connectats:** equip d'ensenyament i realització multidisciplinària de mitjans que treballen a partir de tallers de comunicació, i que coordinen des de la Federació d'Entitats Llatinoamericanes de Catalunya, Fedelatina. Els objectius del grup són:

- Constituir un col·lectiu de producció audiovisual que generi una plataforma pròpia de mitjans formada per un programa de ràdio, un programa de televisió, una revista i una pàgina web.
- Difondre les eines per crear productes audiovisuals autogestionats.
- Integrar els joves que realitzen els tallers en les realitzacions de la plataforma mediàtica per tal de crear un grup de treball integrat per estudiants i professionals que generi àmbits d'intercanvi intercultural.
- Contribuir a atorgar visibilitat als continguts que involucren els joves.
- Promoure entre els joves de diverses procedències culturals una capacitat d'expressió autònoma, crítica i compromesa.

www.connectats3play.com

Manuais i centres de recerca

- **Manual d'apropament als mitjans:** manual realitzat per la Mesa per a la Diversitat en l'Audiovisual el 2006 que vol servir de guia per tal que les persones i els col·lectius d'immigrants puguin esdevenir protagonistes i fonts de les informacions que generen. Pretén ajudar-los a projectar una imatge fidel i a consolidar la seva presència en la societat catalana.

www.cac.cat/web/mesa/documents/llistat.jsp?NjY%3D&MQ%3D%3D&

- **Manual d'estil sobre el tractament de les minories ètniques als mitjans de comunicació social:** manual d'estil del Col·legi de Periodistes creat el 1996 que dona recomanacions als professionals de la comunicació amb la finalitat d'evitar actituds racistes i xenòfobes i de contribuir a crear una societat més oberta i solidària.

www.periodistes.org/cat/CpcDocuments/manual_minories_eticnes.pdf

- **L'estat de la immigració a Catalunya:** anuari de la Fundació Jaume Bofill que recull de manera sistemàtica dades sobre la immigració i que analitza l'impacte que té en el nostre país. La Fundació Jaume Bofill té un espai dedicat a la diversitat en què busca promoure una reflexió sobre el fenomen migratori i altres aspectes de la diversitat social a través de la promoció de recerques en l'àmbit de les ciències socials per tal de generar un coneixement sobre els diferents actors socials i la convivència entre ells.

www.bofill.cat

- **Anuari de la immigració a Espanya:** anuari de la Fundació CIDOB que ofereix un retrat multidisciplinari de la immigració a Espanya a través d'un conjunt d'estudis que analitzen el fenomen migratori des de les perspectives jurídica i sociològica. La Fundació CIDOB té una àrea dedicada

a les migracions i una altra de dedicada a les dinàmiques interculturals que busquen contribuir al desenvolupament del debat i la recerca sobre les polítiques migratòries, amb un èmfasi especial en la construcció de la política europea d'immigració, així com reinterpretar els contextos en funció dels reptes que representen el reconeixement i la convivència, i afavorir la comprensió de les dinàmiques interculturals.

www.cidob.org

- **Informe anual sobre el racisme a Espanya:** informe creat per l'associació SOS Racisme. L'associació es va crear el 1989 i lluita per la defensa dels drets humans des de l'acció antiracista. SOS Racisme compta amb una oficina d'informació i de denúncies que funciona des del 1992 i que atén, gratuïtament, les denúncies de persones que han estat víctimes o testimonis d'actuacions de caràcter racista.

www.sosracisme.org

- **Museu d'història de la immigració a Catalunya:** el museu es va obrir al públic, parcialment, el 2004 i està ubicat a Sant Adrià de Besòs. Es tracta d'un centre de recerca i de difusió de la memòria i de les experiències migratòries a Catalunya al llarg de la història que inclou una sala d'exposicions temporals, així com un centre de documentació que es gestiona com a centre de recursos per atendre les consultes via correu electrònic que poden fer els ciutadans. L'espai també compta amb una programació anual que treballa al voltant de la temàtica migratòria i el diàleg intercultural, alhora que realitza activitats pedagògiques en relació amb les mostres.

www.mhic.net

Diversitat cultural i mitjans a les universitats

- **Laboratori de Mitjans Interactius (UB):** espai de recerca de professors de la Universitat de Barcelona especialitzat en tecnologia educativa i en el desenvolupament de programes multimèdia per a la formació. Principalment, treballen amb els mitjans interactius i actuen per afavorir una visió integradora dels diferents mitjans i recursos. Entre altres projectes, ha impulsat el programa Eclipse, en què joves de quatre universitats europees van analitzar la representació de la immigració en els mitjans de comunicació audiovisual.

www.lmi.ub.es

- **Observatori sobre la cobertura informativa dels conflictes (UAB):** grup d'estudiants i de professors de la Universitat Autònoma de Barcelona que, a través de les eines de l'anàlisi crítica del discurs, analitza la cobertura que els mitjans de comunicació fan dels conflictes que afecten, especialment, Catalunya. El grup, que es va crear el 2001, analitza la representació que es fa de conflictes tan diversos com ara el racisme cultural, la globalització econòmica o els conflictes lingüístics amb la intenció de comprendre la dimensió mediàtica dels conflictes i el posicionament que prenen els mitjans en cadascun d'ells.

kane.uab.es/occ

- **Grup de Recerca Consolidat de Multiculturalisme i Gènere (UB):** grup format per especialistes de diverses disciplines que estudien la diversitat cultural amb el gènere com a eix vertebrador. El grup es va crear el 1998 i ha impulsat projectes i recerques sobre temàtiques com les repre-

sentacions culturals de l'alteritat, la diversitat cultural, el fet identitari, les pautes d'inclusió, les polítiques d'igualtat o el discurs de gènere, entre molts altres. Fruit del seu treball, han realitzat diversos cursos, tesis i activitats, han publicat llibres i articles, i també han participat en congressos nacionals i internacionals.

www.ub.es/multigen/

- **MIGRACOM - Observatori i Grup de Recerca sobre Migració i Comunicació (UAB):** grup impulsat per investigadors i professors del Departament de Comunicació Audiovisual i Publicitat de la Universitat Autònoma de Barcelona que realitza estudis i recerques sobre les migracions i la seva cobertura mediàtica. En destaquen l'anàlisi diària *Tratamiento informativo de la inmigración en España* i el projecte pedagògic DiversiTAC, mitjans de comunicació, convivència i diversitat cultural.
www.migracom.com

- **CEDIME - Centre d'Estudis d'Immigració i Minories Ètniques:** grup format per investigadors de diverses universitats en sociologia, antropologia i ciències polítiques que estudien tots els moviments migratoris, ja siguin interns, comunitaris o extracomunitaris. Proposen estudis sobre el mercat de treball, els negocis ètnics, migracions i gènere, discriminació, polítiques socials d'immigració, llengua i cultura o construcció social de les identitats/alteritats. El grup ofereix serveis a empreses i institucions com ara informació i dades estadístiques sobre la immigració i les anàlisis qualitatives, elaboració de dossiers de premsa, informes i cursos de formació per a tècnics de l'administració i professionals, així com consultories específiques sobre polítiques socials i de gestió de la diversitat.
selene.uab.es/gedime/catala/home.html

- **Grup de Recerca sobre Migracions:** grup de recerca del Departament de Geografia de la UAB que, des del 1992, desenvolupa estudis sobre els moviments migratoris i l'assentament des d'una perspectiva interdisciplinària amb un èmfasi especial pel que fa a Catalunya, la Península Ibèrica i el sud d'Europa. Els membres del grup han realitzat un gran nombre de publicacions i recerques, com també seminaris i cursos.
seneca.uab.es/migracions

Educació en comunicació

- **Mediateca del Centre de Recursos Pedagògics:** catàleg dels centres de recursos pedagògics on es poden localitzar tot tipus de materials en suport audiovisual, escrit o electrònic per a estudiants, pares i/o professors de tots els nivells i sobre tot tipus d'àmbits. A través d'una acurada descripció bibliogràfica dels diferents documents, se'n pot saber la tipologia de material, a qui s'adreça i les seves potencialitats educatives, així com el centre físic on se'n poden localitzar les còpies.
www.xtec.cat/cgi/mediateca_crp
- **Mitjans. Xarxa d'Educadors i Comunicadors:** associació creada el 1997 que aplega persones i col·lectius que treballen en l'àmbit de l'educació en comunicació i que treballen en xarxa amb diverses entitats per tal de promoure projectes relacionats amb la diversitat i la interculturalitat a través de la producció audiovisual. Els objectius de l'associació són:

- Establir i buscar diferents formes d'intervenció i d'accés als mitjans i entitats per divulgar l'opinió de la ciutadania i potenciar-ne la participació.
- Facilitar l'intercanvi d'experiències i espais de reflexió entre els grups i les persones que estan treballant en el camp de l'educació en comunicació.
- Promoure i donar suport a iniciatives i polítiques d'educació en comunicació, ja sigui des de l'àmbit local, comarcal o més ampli.

www.mitjans.info

- **Teleduca, Educació i Comunicació, SCP:** grup interdisciplinari de professionals en educació i comunicació creat el 1996 que forma part de la xarxa d'educadors i comunicadors i que treballa a partir de les eines de producció audiovisual, la diversitat amb joves i adolescents. Els seus objectius són:

- Fomentar l'adquisició d'una consciència social crítica davant de la realitat mediàtica que ens envolta.
- Contribuir a la incorporació dels mitjans de comunicació i de l'educació mediàtica en els àmbits educatius.
- Elaborar i aplicar propostes i activitats de formació inicial i permanent per a col·lectius de professors i periodistes.
- Apropar i divulgar la realitat dels mitjans de comunicació a la població en general i contribuir a millorar-ne l'ús i el coneixement.

www.teleduca.org

- **Banda Visual:** associació cultural creada el 2002 dedicada a la promoció i la producció d'obres audiovisuals per al debat, la reflexió i l'acció social. També treballen per a l'educació en comunicació a través de tallers pensats amb la finalitat de dotar els participants de les eines per a la producció audiovisual i l'anàlisi dels missatges.

www.bandavisual.org

- **Edualter:** xarxa de recursos sobre educació per a la pau, el desenvolupament i la interculturalitat. Entre els recursos que recull hi ha llibres, vídeos, jocs, etc. La pàgina web ofereix propostes pedagògiques en diversos formats sobre migracions i educació per al desenvolupament, per a la pau i en valors. També compta amb una agenda on es poden consultar els cursos de formació, les exposicions, les jornades i els tallers sobre temàtiques socials.

www.edualter.org

- **Drac Màgic:** cooperativa fundada el 1970 que es dedica a l'estudi i a la divulgació d'audiovisuals, així com en el seu ús en activitats educatives i socials. L'associació es dedica sobretot a la representació de les dones en els mitjans de comunicació audiovisuals i en fa el seguiment a través de l'Observatori de les Dones. Paral·lelament, l'associació també ha treballat la diversitat cultural i la discriminació racial. Al llarg d'aquests anys, la cooperativa s'ha especialitzat en:

- Campanyes escolars de divulgació audiovisual.
- Anàlisi crítica de productes audiovisuals.
- Formació a professorat.
- Creació i distribució de continguts audiovisuals.

www.dracmagic.cat

- **AulaMèdia:** portal creat el 2001 que ofereix articles i tot tipus de recursos didàctics sobre educació en comunicació. AulaMèdia és una revista digital que vol informar i integrar el professorat, els periodistes i els pares en el debat sobre la rellevància de tenir una mirada crítica envers els mitjans de comunicació. La revista consta d'articles que analitzen diversos aspectes de la premsa, la ràdio, la televisió, la publicitat, revistes, llibres i el cinema. L'associació també promou actes i jornades de reflexió en relació amb els mitjans de comunicació, així com una secció especialitzada que reivindica l'ús del cinema amb finalitats educatives a través del projecte CinEscola.info.
www.aulamedia.org

Iniciatives per a la diversitat als mitjans

- **Mesa per a la Diversitat en l'Audiovisual:** organisme creat el 2005 i impulsat pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya que funciona com un espai que aglutina representants de diversos grups culturals, institucions, empreses, col·lectius professionals, grups de recerca, universitats, mitjans de comunicació i altres òrgans i persones interessades en la promoció d'una representació millor de la multiculturalitat en els mitjans de comunicació audiovisual de Catalunya. La Mesa pretén fomentar la convivència, el coneixement i l'intercanvi mutu entre persones de diferents filiacions culturals, així com promoure una representació millor de la multiculturalitat i la diversitat en els mitjans de comunicació. Els objectius de l'organisme són:
 - Reflexionar sobre la representació de la diversitat cultural en els mitjans audiovisuals.
 - Endegar projectes de recerca i formació, fent-ne difusió, sobre el camp temàtic constituït per l'audiovisual, el fet migratori i la diversitat.
 - Elaborar propostes adreçades al sector audiovisual per tal de col·laborar a la millor promoció dels valors de la diversitat.
 - Constituir un fons de materials audiovisuals de referència que s'hagin caracteritzat per la seva contribució al diàleg intercultural i la diversitat.
 - Col·laborar en les actuacions del Consell de l'Audiovisual de Catalunya en matèria de promoció de la diversitat en l'audiovisual.

Una de les iniciatives de la Mesa per a la Diversitat en l'Audiovisual és la creació d'un Observatori de la Diversitat, que serà un espai virtual on es podrà aplegar l'activitat de la Mesa i del Consell de l'Audiovisual de Catalunya en matèria de diversitat, alhora que serà l'instrument de monitoratge sobre la representació de la diversitat en l'audiovisual que es fa a Catalunya.

www.cac.cat/web/mesa

- **Comissió de Periodisme Solidari del Col·legi de Periodistes de Catalunya:** comissió creada el 1995 que té la finalitat d'avançar cap a una adaptació del Col·legi de Periodistes de Catalunya en el camí de la multiculturalitat. El seu treball se centra en la relació entre la pràctica periodística, les minories ètniques que conviuen a la societat catalana i la cooperació al desenvolupament.
www.periodistes.org/cat/CpcSolidaritat.htm?elmenu=1
- **Comissió per a la Diversitat, TV3:** iniciativa de Televisió de Catalunya impulsada a mitjan 2006 per tal de desenvolupar estratègies per adequar l'activitat de TVC a la nova realitat demogràfica i social a conseqüència de la immigració. Els seus membres es reuneixen cada dos mesos amb els objectius següents:

- Millorar la presència i la representació de la diversitat cultural en els programes de Televisió de Catalunya.
- Preparar estratègies per atraure aquests nous públics als canals de Televisió de Catalunya.
- Reflexionar sobre com la plantilla de Televisió de Catalunya també hauria de ser un reflex de la nova realitat social i buscar mecanismes per fer-ho.

Des de la Comissió per a la Diversitat, han portat a terme algunes accions concretes com ara:

- Un pla de formació en col·laboració amb Unescocat per sensibilitzar els treballadors i ajudar-los en el tractament dels temes d'immigració i diversitat.
- Subtitular alguns programes en les llengües majoritàries entre les persones immigrades: àrab clàssic, castellà, xinès i anglès.
- Producció de programes específics sobre diversitat cultural, així com la compra de drets de les lligues de futbol d'alguns països amb forta presència d'immigrants a Catalunya, com per exemple, el Marroc o l'Equador.

13

ANNEXOS

Contractació

Principals passos del procés de Contractació Inclusiva Adaptada al Futur (FAIR, per les sigles angleses) desenvolupat a Suècia per part de la societat EQUAL de la UE.

Entorn del lloc de treball/cultura corporativa

Analitzar els valors, les actituds, les normes explícites i implícites en el lloc de treball amb l'objectiu d'assegurar una actitud acollidora als sol·licitants de grups menys representats (ja sigui per gènere, origen ètnic i migració o per discapacitat, etc.).

Perfil de competència/descripció de la feina

Un grup de selecció que representi tots els departaments i professions principals hauria de preparar un perfil de competència no discriminatori que inclogui els objectius i les àrees de responsabilitat per a la contractació actual. També hauria de ser divers pel que fa a edat, gènere, identitat, etc. El treball s'hauria de fer tenint en compte les necessitats futures de l'organització i incloure l'educació, el coneixement, l'experiència i les actituds personals, les capacitats i les destreses rellevants per a la feina.

Caracterització de la persona

El grup de selecció actual hauria de proporcionar una descripció del tipus de persona que estan buscant, en funció del perfil de competència esmentat abans. Només s'haurien d'incloure els criteris que fossin bàsics per a la feina. S'ha de deixar clar el que és un criteri bàsic i el que és un avantatge afegit.

Les actituds, les capacitats i les destreses personals són importants per al perfil. S'haurien de definir les expressions per descriure aquestes capacitats i comunicar-les a l'organització perquè les paraules s'entenguin de la mateixa forma. Mentre s'entrevisten els sol·licitants, s'haurien d'utilitzar exemples reals de l'experiència professional del sol·licitant per il·lustrar les capacitats i les destreses necessàries.

Exemples de definicions:

Consciència cultural: avaluació de les diferències o la diversitat i la comprensió de com us afectarà l'entorn, la cultura i la pertinença a un grup, a vosaltres i als altres; ser prou conscient de tenir-ho en compte a l'hora de prendre decisions i d'escollir accions.

Capacitat de cooperar: treballar bé amb els altres, relacionar-se amb els altres d'una forma atenta i flexible, escoltar, comunicar i solucionar conflictes d'una forma constructiva.

Canals de contractació

Fer publicitat en funció de la descripció de la feina i de les característiques de la persona. Fer servir uns canals oberts i una gran diversitat de mitjans de comunicació.

Formulari d'aplicació

A més del benefici de l'eficiència, el formulari d'aplicació permet explicar a tots els sol·licitants la mateixa informació sobre les dades que necessita l'empresari. És un tractament just i equitatiu i redueix la influència dels "instints visceral" i de les relacions personals.

Llistat breu

S'han de seleccionar els candidats que s'entrevistaran elaborant un llistat breu en funció de les característiques personals.

Entrevista de contractació

Les entrevistes s'haurien de preparar i haurien d'incloure qüestions principals en funció de les característiques de la persona. Amb antelació s'haurà de decidir com se sospesará cada criteri. No s'haurien de permetre qüestions irrelevantes o espontànies sobre entreteniments, coneixements similars, etc. per no influir en la valoració del sol·licitant. Una part important de l'entrevista s'hauria de centrar en la correspondència entre el sol·licitant i les actituds, les capacitats i les destreses requerides.

Exemples de preguntes sobre consciència cultural:

- Esteu en contacte amb persones d'un origen ètnic o cultural diferent a la vostra feina o activitats exteriors?
- Heu estat en contacte amb altres grups o subcultures, com ara grups d'homosexuals o de joves? Si és així, de quina manera i què hi va aprendre?
- Expliqueu-nos una situació laboral en què les diferències culturals van ser especialment importants. De què es tracta? Què va fer? Quin en va ser el resultat?
- Aquesta experiència ha modificat la vostra acció en altres situacions? Què va passar? Què va fer? Quin en va ser el resultat?
- Es considera que tractar amb la diversitat de vegades implica tractar tothom de la mateixa forma. Hi esteu d'acord o penseu que hi ha situacions on s'haurien de tenir en compte les necessitats individuals?

Exemples de preguntes sobre capacitat de cooperació:

- En el vostre lloc de treball actual, formeu part d'un grup de treball? Quina posició teniu en aquest grup? De quina forma depeneu dels altres membres del grup?
- Quins considereu que són els avantatges i els inconvenients de treballar amb altres persones?
- Els altres membres us demanen consells? Sobre què? Per què creieu que recorren a vosaltres?
- Expliqueu-nos una situació en la qual no estàveu d'acord amb una altra persona. Què va passar? Quin en va ser el resultat/la conseqüència?
- Creieu que hauríeu pogut fer alguna cosa per aconseguir un resultat millor?

Selecció final

Comparar els sol·licitants amb les característiques personals.

Prova

Escollir un instrument de prova bàsic per a la posició actual.

Comprovació de les referències

Centrar-se bàsicament en les competències necessàries.

Directrius per a un programa de tutoria exitós

1. Planificació clara

Quins són els objectius del projecte? Aquests objectius són clars i estan ben enfocats? Creieu que el projecte necessita que es plantegin qüestions fonamentals de comprensió i de respecte?

A qui s'adreça el projecte? Quina formació/preparació es requereix? Quines són les expectatives del tutor o tutora? Quines destreses es desenvoluparan? Quant temps s'hi ha de dedicar? Com s'avaluarà el projecte?

2. Contractes

Assegureu-vos que els objectius, les expectatives i les obligacions de totes les parts implicades (l'organització, el tutor i l'aprenent) estan clarament definits en el contracte.

3. Correspondència

Com s'uneixen els tutors? Preneu nota dels interessos, entreteniments i ambicions. Estan clarament definits els límits de la relació? La persona tutora ha de proporcionar un espai per a la conversa confidencial i per relaxar els sentiments, que no obstant això s'haurien de mantenir en l'àmbit professional. Almenys, al principi, tenen lloc dos tipus d'esdeveniments per donar suport a aquesta relació: un dinar informal i una visita guiada per l'edifici.

4. Impuls

Inicieu el projecte amb un *bang* – compreneu per què el personal deu voler participar-hi i aprofiteu aquests missatges!

Assegureu-vos que ajudeu tant el tutor com l'aprenent a reunir-se de forma regular. Les classes magistrals sobre preparació i gestió de converses mantingudes a la meitat d'un programa també permeten que les persones tutores aconsegueixin noves destreses i dona l'oportunitat d'obtenir un *feedback* del projecte. L'organitzador hauria de telefonar regularment al tutor per comprovar que tot va bé.

Quins són els vostres sistemes per ajudar quan les coses no surten com s'esperaven?

5. Partenariats

Es tracta d'establir relacions amb l'escola o l'òrgan del sector voluntari, ja que poden contribuir a la formació i a l'avaluació. En alguns casos també poden contribuir a finançaments addicionals per al projecte.

6. Celebració/creació d'una plataforma

Celebrar l'èxit amb els altres sempre és millor i és bàsic si està relacionat amb els mitjans de comunicació. Això pot donar lloc a una plataforma per mostrar el contingut o la creativitat.

“La migració i la integració, el gran repte d'Europa. Quin paper hi tenen els mitjans de comunicació?”
(Essen, novembre de 2006)

Recomanacions realitzades pels grups de treball

Observacions generals

- El prestador de servei públic de radiodifusió (PSB, per les sigles angleses) té un paper bàsic en la integració. Hi hauria d'haver referències i estàndards conjunts. Els prestadors de serveis públics de radiodifusió s'haurien de comprometre a elaborar un informe d'autoavaluació sobre les seves polítiques de diversitat i s'hauria de presentar a París per tal de poder iniciar un procés informatiu que es pogués controlar anualment.
- La diversitat cultural s'hauria de comunicar com un valor positiu i un repte creatiu. S'hauria d'incloure en els estatuts i normes internes de les empreses.
- És indispensable que la junta directiva s'hi comprometi. El departament de gestió hauria de ser magnífic i defensar la diversitat.
- Tothom hauria de tenir lliure accés als PSB mitjançant cadascuna de les plataformes tècniques; els PSB haurien d'oferir a les audiències un contingut lliure en línia, en lloc de limitar-lo. Els immigrants joves cada cop utilitzen més els programes en línia.
- Més recerca, més resultats comparatius, més coordinació, més cobertura als tres sectors: representació dels immigrants, utilització mediàtica dels immigrants i la cobertura regular sobre la diversitat en els recursos humans. Es requereix més estandardització dels diferents projectes de recerca.

Formació i contractació

- La formació, la contractació i la gestió són aspectes clau que s'han d'avaluar cada any. S'insta tots els membres de l'EBU-UER a incloure tota la seva experiència dins del camp de la diversitat en els seus informes anuals, prestant una atenció especial a accions específiques com poden ser programes de formació, etc.
- És molt important organitzar sessions formatives sobre competències interculturals per a tot el personal en general, i per als quadres intermedis en especial.
- Les sessions formatives internes són importants per a tots els nous, ja que poden conèixer l'entitat i assolir les habilitats necessàries, incloent-hi les relacionades amb la diversitat.
- Establiu relacions entre les empreses de comunicació i els mitjans de comunicació de la comunitat per a la contractació. No feu servir només els canals tradicionals per anunciar feines, feu servir les xarxes locals i mitjans de comunicació de la comunitat.

- Elaboreu programes especials amb les facultats de periodisme per atraure persones de diferents contextos (acords entre empreses i facultats) per a projectes de pràctiques.

Programació

- Els programes de notícies i d'informació no haurien de ressaltar només les històries negatives, sinó que també hi ha exemples positius d'integració. El PSB és important per mostrar models positius de funcions i crear herois de la diversitat (vegeu el projecte "Herois de la diversitat" proposat per Boris Bergant).
- S'haurien d'organitzar classes magistrals per a joves actors, productors i directors amb talent. És important que els programes majoritaris reflecteixin la vida quotidiana. Els companys de feina d'origen ètnic minoritari haurien de desenvolupar tot tipus de funcions, no només les estereotipades.
- Cal fer més intercanvis entre les persones periodistes, especialment joves, dins de la zona de difusió de l'EBU-UER. Això serà molt útil per construir coneixements i habilitats interculturals (vegeu el projecte d'intercanvi "Boundless" amb la WDR, l'EBU-UER, la COPEAM, la UNESCO, la fundació Anna Lindh i France Télévisions).
- A París es presentaran al PSB unes eines europees per a la diversitat centrades en la representació als programes de notícies i d'informació per ajudar els productors i directors a tractar amb la qüestió de la diversitat.
- Per poder implementar el procés iniciat a Essen, es necessita una coordinació estable, en la qual la UER participa activament. Aquesta coordinació hauria de tenir el suport d'un comitè directiu format per representants de l'EBU-UER, la UE i la UNESCO.

Col·laboradors

La Unió Europea de radiodifusió (EBU-UER)

La Unió de Radiodifusió Europea (EBU-UER) és l'associació més gran d'emissores públiques del món (73 membres actius i 43 membres associats) i les ajuda a oferir una programació d'alta qualitat única. També ofereix als seus membres un servei tècnic, operatiu i legal, i coordina tot el material de contingut de qualitat per a ràdio, televisió i noves plataformes.

L'UER fomenta el diàleg intercultural a través de moltes de les seves coproduccions internacionals de televisió i especialment a través del seu grup de diversitat intercultural, així com a través del Dia de la Ràdio de les Cultures Europees organitzat de forma conjunta amb el Premi Europa.

Si en voleu més informació, consulteu la pàgina www.ebu.ch

Avril Mahon Roberts, responsable de Comunicacions, EBU-UER

Adreça electrònica: mahon-roberts@ebu.ch

El **Grup per la Diversitat i la Interculturalitat** posa en contacte directors de diversitat amb productors encarregats de programes que tracten amb minories de les emissores membres de l'EBU-UER. El grup es reuneix dos cops a l'any i els seus principals objectius són:

- Intercanviar temes per a programes i magazins per a minories i sobre minories.
- Compartir contactes i experiències.
- Informar els membres sobre projectes existents.
- Debatre, iniciar i fer el seguiment de noves coproduccions.

Les coproduccions fetes pel grup són la veterana *City Folk*, que cada any ofereix un mosaic acolorit de persones que viuen en ciutats europees; *Inside offside*, sobre equips de futbol multiculturals; i la recent *Islam in Europe*, sobre com se senten els musulmans a Europa avui dia. En aquestes sèries cada cadena participant produeix un capítol sufragat pels seus propis mitjans i rep els altres capítols gratuïtament. Un productor executiu garanteix la coherència de totes les pel·lícules. Aquesta recopilació permet a les emissores desenvolupar una cooperació editorial realment europea, els ofereix una gran quantitat de pel·lícules amb costos de producció molt baixos.

Si en voleu més informació, consulteu la pàgina web duret@ebu.ch

Fons Social Europeu (FSE), Direcció General d'Ocupació, Afers Socials i Igualtat d'Oportunitats de la Comissió Europea B - 1049 Brussel·les

Tel: +32 2 299 11 11 www.ec.europa.eu

Aquestes eines i els *workshops* que en van resultar estan integrant les lliçons apreses per les emissores i els projectes dins de la iniciativa del FSE EQUAL, un laboratori de noves idees de l'Estratègia Europea d'Ocupació i del procés d'inserció social. L'objectiu de la iniciativa EQUAL és promoure un ambient laboral més inclusiu a través de la lluita contra la discriminació i l'exclusió per motiu de sexe, raça o origen ètnic, religió o creença, discapacitat, edat o orientació sexual. El Fons Social Europeu (FSE) és una oportunitat de finançament a la Unió Europea per donar suport a polítiques importants. Per exemple, "crear més feines i millors". Es va establir per reduir les diferències del benestar i els nivells de vida en totes les regions i els estats membres de la Unió Europea i, a més a més, promoure la cohesió econòmica i social. Els *workshops* van ser iniciativa del Consell del FSE a Suècia amb el suport de les autoritats d'Irlanda i Finlàndia.

El Consell del FSE a Suècia
Box 47141
SE-100 74 Stockholm

Coordinador de la plataforma
Assessor del projecte
Assessor editorial

Johannes Wikman
Jacob Schulze
Matthew Salisbury

johannes.wikman@esf.se
acob.schulze@faceeurope.se
matthew.salisbury@salisburyward.co.uk

Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA)

<http://fra.europa.eu>

L'Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (FRA) és un organisme independent de la Unió Europea. La seva principal tasca és aconsellar i assessorar de forma experta sobre els drets fonamentals de la Unió Europea i els seus 27 membres quan estan implementant alguna llei europea.

La FRA té la seu a Viena i està formada a partir de l'antic Observatori Europeu del Racisme i la Xenofòbia (EUMC). La FRA publica un informe anual sobre drets fonamentals a la UE i informes temàtics sobre la base de les seves recerques i enquestes.

La cooperació de l'EBU-UER i el FSE en aquestes eines segueix les recomanacions d'una conferència de mitjans de comunicació, gestionada per l'Agència (llavors EUMC) l'any 2006. Com a conseqüència de la "polèmica de les vinyetes a Dinamarca", uns 100 professionals dels mitjans de comunicació d'Europa, el nord de l'Àfrica i el Pròxim Orient es van reunir a Viena i van fer els suggeriments següents:

- Identificar buits als programes educatius i desenvolupar iniciatives de formació específiques per oferir educació sobre diferents temàtiques.
- Fer de la formació sobre la diversitat un element bàsic en el currículum de formació periodística, incloent-hi l'aprenentatge de les diferències culturals i religioses.
- Arribar als grups minoritaris i animar els joves de minories a dedicar-se al periodisme (mitjançant contractació dirigida, beques i pràctiques).
- Elaborar manuals, eines, glossaris i altres materials d'autoaprenentatge per a periodistes.

Comunicació i Relacions Exteriors

Andreas Accardo

media@fra.europa.eu

Contactes dels projectes

Assessor i coordinador del projecte:

Lynne Polak
polak@ebu.ch

Director del projecte EBU-UER:

Pierre Duret
duret@ebu.ch



BBC - British Broadcasting Corporation

Sue Caro
sue.caro@bbc.co.uk

Broadcasting House
Portland Place
GB - London W1A 1AA
Tel.: +44 207 580 44 68
www.bbc.co.uk
diversity.centre@bbc.co.uk



FT, France Télévisions Maison de France Télévision

Alain Dupeyron
alain.dupeyron@france3.fr

7 Esplanade Henri de France
F - 75907 Paris Cedex 15
Tel.: + 33 1 56 22 60 00
www.francetv.fr
e.pellet@francetv.fr



WDR, Westdeutscher Rundfunk

Gualtiero Zambonini
gualtiero.zambonini@wdr.de
Appellhofplatz 1
D - 50667 Köln
Tel.: +49-221/220-4465
Tel.: +49 221 220 33 60
www.wdr.de



NDR, Norddeutscher Rundfunk
NDR, Norddeutscher Rundfunk

Pari Niemann
p.niemann@ndr.de

Rudolf-v.-Bennigsen-Ufer
D - 30169 Hannover
Tel.: +49 511 988 2016
www.ndr.de



SVT, Sveriges Television AB

Inger Etzler
inger.etzler@svt.se
Tel.: +46 784 00 00

SE-105 10 Stockholm
www.svt.se
johan.hartman@svt.se



YLE, Yleisradio Oy

Marita Rainbird
marita.rainbird@yle.fi

Michael Hutchinson - Reis
michael.hutchinson-reis@laurea.fi

Box 90, FIN-00024 Yleisradio
Tel.: +358 9 148 01
http://www.yle.fi



NPS, Nederlandse Programma Stichting

Frans Jennekens
frans.jennekens@nps.nl

Postbus 29000
1202 MA Hilversum
Tel.: +3135 677 93 33
www.nps.nl



MTV, Magyar Televizio

Judit Klein
judit.klein@mtv.hu

Szabadsag ter 17
H - 1810 Budapest
Tel.: +361 373 47 19
www.mtv.hu



RTE, Radio Telefis Eireann

Mairéad Ní Nuadháin
ninuadm@rte.ie

Donnybrook
IE - Dublin 4
Tel.: +353 1 208 31 11
www.rte.ie



Televisió de Catalunya

Mònica Zapico
mzapico.l@tv3.cat

C/ TV3 S/N
08970 Sant Joan Despí, Espanya
Tel.: +34 934 999 333
www.tv3.cat
diversicat@yahoo.es



VRT, Vlaamse Radio- en Televisieomroep

Geert De Clercq
geert.declercq@vrt.be

Gianni Marzo
gianni.marzo@vrt.be

Auguste Reyerslaan 52
1043 Bruxelles
Tel.: 02-741.31.11q
www.vrt.be diversiteit@vrt.be



HRT - Hrvatska Radiotelevizija - TV

Daniela Drastata
d.drastata@hrt.hr

Prisavlje 3
HR - 10000 Zagreb
Tel.: +385 1 6342634
www.hrt.hr prizma@hrt.hr



Mira Media (NGO)

Carmelita Cerkei
caserk@miramedia.nl

PO-Box 1234
3500 BE Utrecht
Tel.: +31 30 2302240
www.miramedia.nl info@miramedia.nl.

Associacions participants

Pluriel-Media, France Televisions
Mundo, YLE
Audio Visual Entrepreneurship, BBC
FAIR, SVT
Mediashakers, Mira Media
The Umbrella Project

Amb la col·laboració de:



Agraïments:

<http://www.ifj-europe.org/>



Agraïments especials:

Laetitia Gonnet, Anna Vasova EBU-UER
Bob Collins, Comissió per a la Igualtat d'Irlanda del Nord
Myriam Sahraoui NPS
Hans Twint NPS
Margaret Gallagher, assessora de mitjans i gènere
Elissavet Platsouka, directora general de Treball de la Comissió Europea
Ramon Puig, Direcció General de Treball de la Comissió Europea
Janice Turner, BECTU
Rowzat Tayyebkhan, servei de formació i desenvolupament de la BBC
Marc Gruber, EFJ
Victor Carrera Brusotto, TV3 Catalunya
Jean Joseph Scheffknecht, Ingénieurs pour l'école
Beate Winkler
Carles Checa Granja, TV3 Catalunya
Hamlin Grange, assessor de Diversipro
Janne Pennanen, ministre de Treball de Finlàndia
Tony Tyrrell, WRC Social and Economic Consultants Ltd, Dublín
Elonka Soros, BBC, responsable de diversitat, BBC English Regions
Allen Mercer, assessor editor
Torsten Thunberg, Consell FSE suec
Martina Valdetara Ed Klute, Jessika ter Wal, Mira Media
Robin Elias, ITN
Mike Blair, ITV
Miranda Genova, ITV
Aude Seurrat de La Boulaye
Ulla Zetterberg, FAIR
Federico Llano Sabugueiro, Francisco Javier Aguilera, TVE
Dr. Clas Dammann ZDF
Edouard Pellet, cap d'Integració i Diversitat de France Télévisions
Nic Peters, Sky News

© Agència Europea de Protecció dels Drets Fonamentals (FRA), 2007. Tots els drets reservats.
El conjunt d'eines està destinat a formació sense ànim de lucre i *workshops*. Se n'autoritza la reproducció per a objectius no comercials, sempre que es reconegui la font i s'hagi informat el titular del copyright.
Les seqüències del DVD no es poden emetre sota cap circumstància. Les persones que facin servir el material sense permís i amb fins que no siguin els establerts estaran subjectes al titular dels drets.

Consell de l'Audiovisual de Catalunya

C/ Entença, 321
08029 Barcelona
Tel.: 93 363 25 25
E-mail: audiovisual@gencat.net

- Edita: Mesa per a la Diversitat en l'Audiovisual
- Primera edició en català: novembre 2008
- Tiratge: 500 exemplars
- Dipòsit legal: B-52447-2008
- Traducció: Metafrasi, Traducció i Comunicació, S.L.
- Disseny i maquetació: Metafrasi, Traducció i Comunicació, S.L.
- Impressió: Metafrasi, Traducció i Comunicació, S.L.

Publicat en anglès per l'Agència Europea de Protecció dels Drets Fonamentals (FRA), Viena, 2007 (ISBN 978-92-9192-200-0) sota el títol "Diversity toolkit for factual programme in public service television".