

Uma Ferramenta para a Diversidade

Para programas informativos
na televisão de serviço público



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS



acidi

Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P.





Uma Ferramenta para a Diversidade



Abertura

A demanda de qualquer jornalista é encontrar a verdade. De forma a compreender o fluxo de informação numa Europa em constante mudança com diferentes culturas e minorias, é extremamente importante conhecer os fundamentos, as opiniões e os factos envolvidos, de outro modo é impossível analisar correctamente a situação. Numa sociedade com várias nacionalidades, a verdade será colorida pelas bases culturais do emissor. Os jornalistas e os editores, que julgam tudo de uma única perspectiva cultural, são, por definição, preconceituosos. Nestes casos, um número cada vez maior de telespectadores e ouvintes não acredita na mensagem e vai à procura de outras fontes para encontrar verdadeira informação. De forma a assegurar a independência futura dos meios de comunicação social, é vital criar equipas editoriais cuja composição garanta diferentes perspectivas sobre os assuntos e as opiniões, especialmente os relacionados com as minorias étnicas ou culturais.

Espero que a Ferramenta para a Diversidade contribua para este processo, pois pode ajudar os profissionais da comunicação a dar-se conta dos seus próprios preconceitos e a iniciarem um diálogo sobre a confiança da informação que transmitem e, talvez mais importante, sobre o impacto das imagens que reproduzem. Trabalhar com esta ferramenta deverá conduzir a uma maior diversidade nas redacções e nos ecrãs de televisão. Irá igualmente estimular o processo de descoberta de novas formas de contar as histórias e de uma nova audiência.

Na minha opinião, a diversidade situa-se algures entre os ouvidos. Tem a ver com uma abertura do espírito a outras opiniões e levar em linha de conta as suas origens. É um processo contínuo que aumenta a criatividade de cada jornalista e realizador. Claro que este facto irá tornar a demanda mais complicada. Mas vai igualmente conduzir a um aprofundamento dos conhecimentos e, por isso mesmo, a uma perspectiva mais alargada. Mas a verdade, toda a verdade e nada mais que a verdade, provavelmente, nunca será descoberta.

(Frans Jennekens, presidente do Grupo Intercultural e de Diversidade da Eurovision - *Eurovision Intercultural and Diversity Group*)

Índice

Introdução 7

PRIMEIRA PARTE:

Questões sobre o retrato
das audiências minoritárias 13

1. Representação equilibrada 14

2. Verificar os factos 19

3. Quem vemos? 25

4. Quem escolhe as histórias? 30

5. Ir um pouco mais longe 35

6. Contar o que realmente se passou 37

7. Lista de verificação de diversidade 39

SEGUNDA PARTE:

Ferramentas úteis 41

8. Na redacção 42

9. No local de trabalho 47

10. Avaliar o progresso 53

11. Gerir a diversidade 56

12. Anexos 65

Promotor

Alto-Comissariado para
a Imigração e Diálogo
Intercultural, I.P.
Rua Álvaro Coutinho, 14,
1150-025 Lisboa

Telefone: (00351) 218 106 100

Fax: (00351) 218 106 117

E-mail: acidi@acidi.gov.pt

www.acidi.gov.pt

Autor

European Union Agency for
Fundamental Rights (FRA)

Edição

Edição Portuguesa de "A
Diversity Toolkit for factual
programmes in public service
television"

Tradução

Páginas e Letras, Comunicação
e Traduções Técnicas, Lda.

Design Gráfico

Drelladesign, Lda.

Impressão

António Coelho Dias, S.A.

Primeira Edição

1000 exemplares

ISBN

978-989-8000-73-6

Depósito Legal

285865/08

Lisboa, Novembro de 2008



Citações

“Acontecimentos como os distúrbios nos subúrbios de França, os *cartoons* da Dinamarca e os ataques terroristas em vários países europeus são sinais de aviso claros que nos mostram que a integração, a igualdade de direitos e um diálogo pacífico entre as culturas não acontecem automaticamente. Temos todos que promover activamente o diálogo e a aceitação mútua. Os meios de comunicação, e especialmente os serviços públicos de radiodifusão, têm uma contribuição verdadeiramente importante a dar.”

Fritz Pleitgen, Director Geral da WDR e Presidente da EBU (Novembro de 2006)

“Já verificámos a importância vital da inteligência cultural. Não é uma questão de ser mais esperto. Precisamos de estar atentos a modos diferentes de comunicação e às diferentes culturas e ser capazes de combinar as duas vertentes.”

Gestor de um Projecto de Formação para os Meios de Comunicação Social em Helsínquia

“As transmissões de notícias têm que reflectir a comunidade que servem, e esta é a única forma de conseguir confiança... uma força de trabalho diversificada faz sentido comercial.”

Sir Trevor McDonald, um dos primeiros jornalistas negros a ser *pivot* de um programa informativo na televisão Britânica

“Nunca podemos assumir que estamos plenamente conscientes daquilo que comunicamos a outra pessoa”.

Edward T. Hall, pioneiro de estudos culturais

01. Introdução





Porquê uma ferramenta para a diversidade?

Como funcionários do serviço de público de radiodifusão, temos a missão de fomentar a diversidade cultural, servindo todas as populações nacionais, reflectindo o carácter díspar cultural, racial e linguístico da sociedade de forma precisa a nível dos conteúdos e da força de trabalho.

No entanto, a experiência demonstra que muitas vezes os programas podem reforçar os estereótipos e fomentar os mal-entendidos relativamente às minorias. Como realizadores e jornalistas, temos que ampliar a tomada de consciência relativa aos efeitos de preconceitos inconscientes e colmatar a falta de informação sobre todas as secções da comunidade. Esperamos que os exemplos concretos de programas informativos apresentados nesta ferramenta ajudem os jornalistas a explorar novas formas de comunicação e o modo como a nossa comunicação pode afectar os telespectadores.

Muitas estações de televisão e rádio têm, nos últimos 20 anos, publicado declarações de missão, iniciado políticas de diversidade e criado unidades de diversidade. Podemos também encontrar uma pletora de publicações e sítios na Internet, para especialistas e elaborados por especialistas, realizadores, gestores e jornalistas, que apresentam os passos necessários para uma representação mais justa das minorias, nas notícias e nos programas generalistas, na televisão em geral ou no local de trabalho.

A dificuldade, no entanto, prende-se com a implementação destas boas intenções. Esperamos que esta ferramenta possa ajudar.

Como surgiu a ideia

Ao longo dos últimos 10 anos, vários profissionais do serviço público de radiodifusão que trabalhavam especificamente com e para minorias étnicas e culturais, reuniram-se regularmente sob o patrocínio do Grupo Intercultural para a Diversidade da União Europeia de Radiodifusão (IDG), para troca de experiências e co-produção de programas.

Quando, em 2006, foi criada a Plataforma Concertada dos Media para coligir as boas práticas convencionais do EQUAL, a possibilidade de partilhar experiências do IDG com um grupo alargado de profissionais de televisão tornou-se uma realidade e a Ferramenta para a Diversidade foi desenvolvida ao longo de quatro seminários organizados pelo Conselho do FSE da Suécia e financiado pelo Fundo Social Europeu e o EBU. (Vide Anexo 4 onde estão incluídos os membros do grupo de trabalho e outros participantes.)

Introdução

Esta ferramenta reúne algumas destas experiências partilhadas, para ajudar a melhorar a imagem das minorias, juntando pela primeira vez elementos de informação prática que podem ser utilizados, aplicado e copiados.

O que quer dizer diversidade neste contexto?

A ferramenta refere-se à representação de minorias étnicas e culturais, e especialmente à sua representação nas notícias e programa generalistas de televisão.

As estratégias para lutar contra a discriminação são muitas vezes semelhantes, pelo que algumas das práticas descritas podem ser aplicadas a outras áreas de discriminação, como orientação sexual, género, idade e deficiência.

A quem se destina?

Esta ferramenta destina-se, sobretudo, a jornalista de radiodifusão, formadores e estudantes de jornalismo.

Contém igualmente informação que pode ser útil para produtores e realizadores em geral, bem como para profissionais de recursos humanos, formadores e gestores em organizações de radiodifusão.

As recomendações foram compiladas a partir da experiência de uma dúzia de profissionais de radiodifusão europeus, por isso referem-se a países onde a maioria da população é geralmente branca e Cristã, mas os conteúdos são na sua maioria aplicáveis igualmente a outros membros do EBU mais para o sul ou oriente. Uma vez que este manual está estrito em Inglês, todos os sítios da Internet referidos utilizam a mesma linguagem.

Como utilizar a ferramenta

A Primeira Parte consiste numa selecção de excertos de notícias. Estão agrupados de acordo com assuntos que os jornalistas têm que lidar no seu trabalho, e deverá ser visa e discutida juntamente com colegas.

A Segunda Parte é para ser explorada, para verificar o que estão a fazer os outros profissionais de radiodifusão. Contém uma selecção das suas sugestões para sítios da Internet que pode valer a pena visitar, actividades que podem ajudar no trabalho diário, e várias opiniões e exemplos que podem ser analisados e adaptados.



Os excertos de notícias

Os primeiros capítulos desta ferramenta referem-se aos assuntos cobertos pelas gravações constantes no DVD anexo: extractos de notícias e programas generalistas, mais umas peças extra que não sendo exactamente notícias, podem ter interesse, surpreender ou divertir.

Os excertos estão agrupados livremente para ilustrar as várias dificuldades enfrentadas na reportagem de notícias relativas a minorias. Nem todas podem ser consideradas boas práticas ou más práticas. Muitos têm elementos bons e maus, ou são exemplos dos dilemas que os jornalistas enfrentam sobre a forma como devem apresentar os factos ou acontecimentos. Há reportagens que devem ter provocado discussões apaixonadas na redacção, ou talvez nem sequer tenham sido analisadas, e depois, para surpresa de todos, provocaram intensas reacções dos telespectadores.

Os excertos foram seleccionados e propostos por profissionais de televisão a trabalhar em toda a Europa – da Finlândia à Espanha, do Reino Unido à Croácia. Claro que a sua reacção a estas peças pode ser bastante diferente das reacções incluídas nos comentários e perguntas que se seguem a cada notícia. O que foi interessante é que, embora as opiniões geralmente tendessem a ser semelhantes, encontrámos igualmente alguns pontos de vista contrastantes por parte dos profissionais de radiodifusão – tanto de países minoritários como majoritários – que analisaram e comentaram estas peças.

Agradecemos especialmente aos profissionais que submeteram exemplos de más práticas, pois podemos aprender muito com estes casos em particular.

Matéria para reflexão

Para cada excerto, vamos fazer uma breve introdução apresentando o contexto nacional e os fundamentos, e depois uma série de observações e questões relacionadas com os problemas que, como jornalista, pode ter que enfrentar no seu trabalho diário:

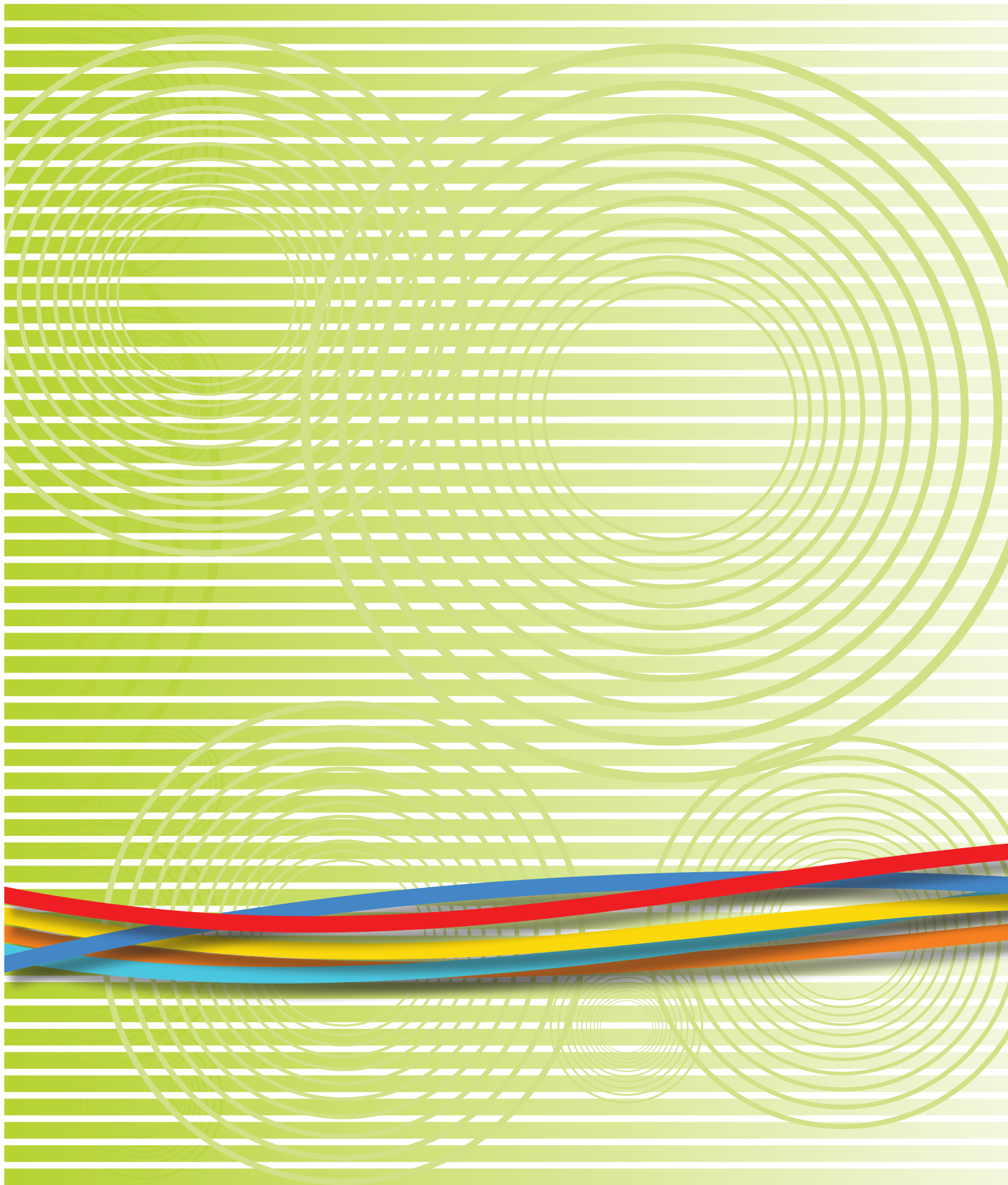
- Que efeitos têm as suas crenças pessoais e preconceitos no seu trabalho como jornalista?
- Que padrões profissionais deve observar?
- Qual será o impacto da reportagem nas audiências e na sociedade, e onde começa e acaba a sua responsabilidade?

Introdução

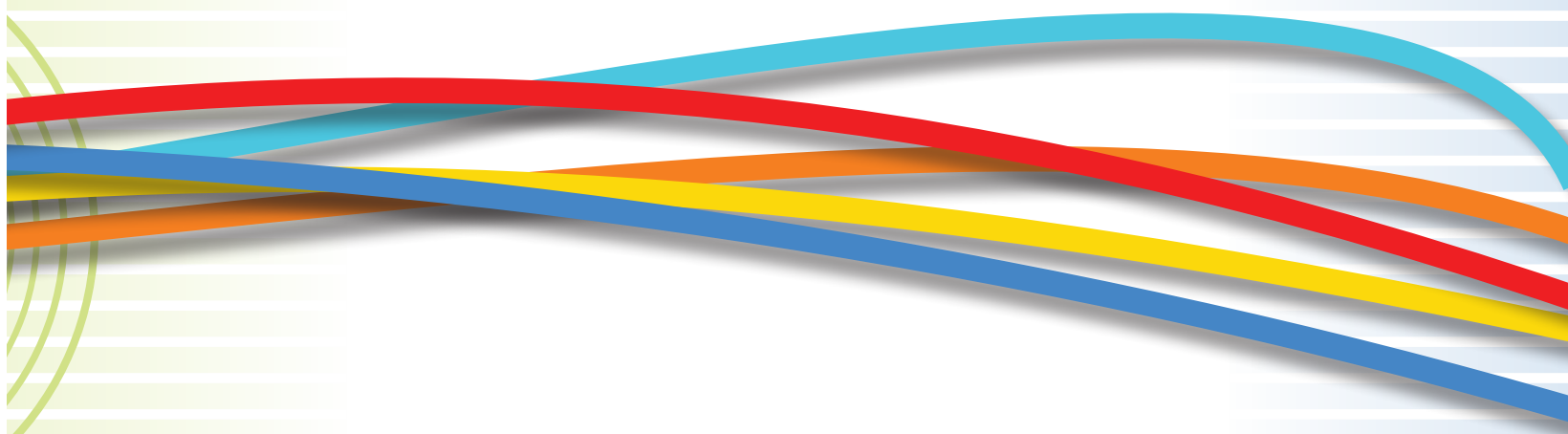
Os excertos de notícias vieram da Bélgica, Croácia, Finlândia, França, Alemanha, Reino Unido, Hungria, Irlanda, Holanda, Eslováquia, Espanha e Suécia, e por isso tratam de várias situações: minorias nacionais, comunidades de segunda ou terceira geração, migrantes económicos recentes, pessoas que procuram asilo, imigrantes para países que até há pouco tempo exportavam as suas populações e retornados de zonas de guerra. Lembre-se que os excertos foram seleccionados pelos membros do grupo editorial que trabalhou este manual a partir dos programas da sua própria organização. Não pretendem apresentar uma imagem exaustiva da forma como os seus programas generalistas lidam com a diversidade, Trata-se apenas de uma selecção que o grupo considerou matéria para reflexão relativamente à cobertura das minorias.


Ferramentas úteis

Após os excertos de notícias, vai encontrar exemplos de boas práticas e informação útil de jornalistas, gestores de diversidade e outros profissionais de radiodifusão que trabalham em toda a Europa, e mesmo de países mais longínquos. O objectivo é ajudar a implementar as recomendações que surgiram dos nossos seminários, investigação e experiência conjunta.



Primeira Parte.
Questões sobre
o retrato das
audiências
minoritárias





Nas próximas secções vai encontrar informação relativa aos excertos de notícias incluídos no DVD em anexo.

Para cada um dos excertos será incluída informação sobre a sua transmissão, e o contexto nacional ou fundamentos do assunto ou problema que aborda.

Seguidamente, apresentamos uma lista de várias perguntas para reflexão e discussão. Estão agrupadas segundo três questões principais que os jornalistas enfrentam na prática da sua profissão: pontos de vista pessoais, competências profissionais e normas, e responsabilidade para com os telespectadores. Escolha as perguntas para discussão que se relacionam com os assuntos que deseja analisar.

1. Representação equilibrada

As histórias das notícias focalizam muitas vezes os assuntos negativos relacionados com a migração e as minorias, mas raramente são equilibradas por histórias positivas de sucessos económicos e sociais. As minorias são muitas vezes tratadas como assuntos, não como pessoas, e mesmo quando este é o caso, geralmente nunca são consideradas como consumidores, empregadores, empregados, pais, estudantes ou telespectadores.

Desta forma, a questão básica é se as nossas transmissões são o espelho da sociedade como um todo.

Temos que nos questionar se damos cobertura às minorias étnicas e culturais como se estivéssemos a lidar com notícias do estrangeiro. Fazem parte de “nós” ou são o “outro”?

Na nossa representação da sociedade, os estereótipos são a estenografia para veicular informação rapidamente a uma grande audiência, apresentando uma percepção comum relativa a um grupo de pessoas. No entanto, simplificam a variedade dos membros de um dado grupo numa única categoria. E ninguém poderá perceber as formas como os telespectadores irão descodificar e reter estes estereótipos, os quais, quando repetidos nas notícias, podem facilmente transformar-se em realidade.

Questões para jornalistas:

É possível ser objectivo? Está consciente dos seus pressupostos?

É possível evitar mensagem escondidas?

Está consciente do poder de certas palavras emocionais?

De que forma utiliza música e sons para conseguir um certo impacto na audiência?

Quanto mais pequena a peça, mais preciso se deve ser. Fala com os seus colegas, acha que deve deixar as peças pequenas para os jornalistas mais experientes?

Pára para reflectir se as suas histórias mantêm estereótipos?

Acha que tem responsabilidade profissional pelo impacto da sua notícia, não apenas nos telespectadores, mas também nas vidas das pessoas que focalizou na notícia?

Analise os excertos 1.1 e 1.2, os dois de YLE, e os excertos 1.3 e 1.4, os dois de VRT em relação um com o outro. A comparação irá de imediato dar algumas pistas relativamente aos processos e às escolhas.

Os excertos de notícias

Dois excertos do mesmo canal de notícias na Finlândia: uma reportagem do telejornal principal no YLE, a estação de radiodifusão nacional de serviço público, visto pela maioria dos telespectadores, e outro sobre o mesmo assunto no YLE/FST, as notícias em linguagem sueca para uma minoria, visto por uma pequena percentagem da população.

1.1 História da Somália

Notícias YLE TV, Diariamente 20:30 - 20:45, Tx: 14.09.2006 (2')

Apenas pouco mais de dois por cento da população total da Finlândia são imigrantes ou têm origem em minorias étnicas. Esta percentagem representa uma das taxas mais baixas da Europa. Embora os grupos maiores sejam Russos (20.8%), Estónios (14.5%) e Suecos (6.8%), que estão no país desde os anos 90, os números relativos à imigração fora da Europa subiram desde 2000 para diante. Muitas crianças Somalis chegaram com os seus pais, muitas já nasceram na Finlândia desde essa altura, por isso existe já um número substancial de Finlandeses com raízes da Somália.

Esta é uma notícia sobre o envolvimento desproporcionado dos jovens de origem imigrante – principalmente Somalis – em roubos de rua na área circundante à estação de comboios de Helsínquia. A notícia inclui dois entrevistados, um polícia e um académico.

Esta reportagem foi transmitida no telejornal principal da noite.

Embora esta peça seja sobre delinquência juvenil, vemos alguma? A narração descreve “vagas de imigrantes”: o que pensa sobre a escolha de palavras neste caso? Embora os comentários dos entrevistados sejam razoáveis e o tom nessa secção sóbrio, serão as questões apresentadas, contextualizadas e explicadas de forma adequada para o telespectador? São propostas teorias alternativas? Não aparecem estatísticas de crime, não há resultados de pesquisa, mas a criminalidade é ligada directamente à imigração e (falta de) integração. No entanto, não são entrevistados quaisquer membros da comunidade minoritária em causa. Como poderia ter feito esta notícia de forma diferente?

Qual é a primeira impressão que os telespectadores vão ter? Como é transmitida? Acha que o telespectador vai prestar mais atenção às palavras ou à música? Qual é o efeito da repetição da música ameaçadora cada vez que o carro da polícia aparece a entrar no parque?

Qual é a impressão final que o telespectador vai reter desta notícia?

1.2 Assistente social Somali sobre a juventude

YLE FST OBS (Actualidades) Terças, 18:35 - 19:00, Tx: 07.10.2005
(5' 37'')

Um dos canais de televisão de serviço público na Finlândia transmite em Sueco, fornecendo programação de serviço comunitário para uma minoria da população. A mesma notícia do exemplo anterior nas notícias da noite na YLE, mas com uma abordagem mais equilibrada, informativa, contextualizada e explicativa.

Significativamente, a peça inclui uma longa entrevista com um assistente social de origem Somali, que fala em Finlandês sobre as preocupações da comunidade Somali com os problemas e as razões subjacentes ao comportamento anti-social dos jovens.

Esta segunda reportagem sobre uma situação semelhante em Helsínquia tenta apresentar a situação de forma equilibrada.

Acha que as duas histórias funcionam bem em conjunto? Complementam-se e aportam suficiente informação sobre o seu todo? Mais uma vez, não são apresentadas estatísticas relativas à delinquência e analfabetismo na comunidade Somali, ou estatísticas para crimes em geral.

Ao contrário da primeira peça, neste caso há imagens de grupos de jovens a passear à volta da estação. Como os descreveria?

Qual é o papel do profissional Somali para além de um "perito" branco a falar sobre a sua própria comunidade, e falando Finlandês fluente? Como é que este pormenor abala o esteriótipo? Na secção sobre a peça, a directora branca do teatro falou com todas as mulheres Somalis e não com nenhuma em particular. Qual é a relação entre os entrevistados Somalis e os Finlandeses?

A situação é colocada num contexto mais alargado, esclarecendo que foi uma pequena minoria de jovens os responsáveis pelo problema. No entanto, nunca é realmente esclarecido se os ataques foram efectuados apenas por jovens Somalis ou se houve envolvimento de outros.

O que é que o telespectador irá reter das imagens desta peça? Essa é uma responsabilidade do jornalista? Pensa que a utilização de um profissional Somali oferece ao público uma perspectiva mais equilibrada sobre o problema, face à sua não utilização?

E há mais duas histórias sobre uma situação semelhante, insegurança e delinquência na capital, desta vez em Bruxelas.

1.3 Dois bancos assaltados em Bruxelas no mesmo dia

VRT telejornal principal no VRT 'um' diariamente, 19:00, Tx: 11.04.2006
(1'46'')

A imigração Italiana para a Bélgica para trabalhar nas minas de carvão começou nos anos 40 e continuou com trabalhadores da Turquia e de Marrocos, de Espanha, Portugal e Grécia. A região da capital Bruxelas tem igualmente uma grande comunidade do Congo (DRC), a antiga colónia Belga. Actualmente existem cerca de 14% imigrantes estrangeiros ou naturalizados, dos quais o grupo principal (não Europeu) é de Marrocos. Nos anos 90, pessoas da Europa de Leste começaram a vir para Bélgica: na sua maioria

peessoas da antiga Jugoslávia e da Polónia, mas também da Chechénia e da Arménia.

Desde o início do ano, a polícia federal já contabilizou 21 assaltos à mão armada em Bruxelas. A teoria ilustrada na notícia é a de que “os ladrões são jovens de terceira geração de classe baixa a dar os primeiros passos na criminalidade utilizando a brutalidade que vêm na televisão”.

Neste excerto da Bélgica a história é contada a partir de diferentes perspectivas e através de vários porta-vozes: a polícia e as vítimas contam-nos o que aconteceu durante os assaltos; quais as circunstâncias, que tipo de lojas ou estabelecimentos foram atacados.

O que pensa sobre a forma como as imagens são utilizadas para ilustrar as notícias/questões? Funcionam de forma justa, equilibrada e precisa? Qual é o papel do jornalista se os peritos apresentam declarações que não são apoiadas em dados estatísticos? O perito do gabinete do ministério público explica a teoria de que se pensa que os assaltantes possam ser “jovens da terceira geração, vindos de comunidades dos extractos sociais mais baixos, com algumas carências”. Serão estes responsáveis por TODOS os crimes de rua? Onde estavam as estatísticas a comprovar esta declaração?

Será que o jornalista tem responsabilidade na procura e na apresentação de factos, contexto ou uma explicação para o sentido do problema residir na carência social e não na etnia?

Será útil incluir a afirmação “Sem armas, mas poderiam ser utilizadas”? A câmara – de forma desfocada – foca um grupo de jovens com características Árabes numa rua normal em Bruxelas. Será que os jornalistas responsáveis pela notícia pretendem sugerir que os criminosos são provenientes, na sua maioria, de uma minoria étnica?


Será bom não haver qualquer referência a jovens de minorias étnicas? Porque os mostram, mas não falam sobre eles? Será que as imagens estão a arruinar estas “boas intenções”? Ou, ao contrário – mostram o que o chefe da polícia de Bruxelas está a tentar evitar dizer, e o que toda a gente poderá estar a pensar?

O que vai o telespectador reter da cobertura da notícia? Será a mensagem subliminar da peça que sugere que os jovens “imigrantes” de classe baixa (especificamente de raça negra ou árabe) são criminosos?

1.4 Vinte e cinco por cento da população de Bruxelas sente-se insegura nos transportes públicos.

VRT telejornal principal no VRT ‘Um’ diariamente, Tx: 19:00, 11.04.2006 (1’46’’)

Este excerto debruça-se sobre um problema bastante grave no metro de Bruxelas: as pessoas que vivem ou que apenas trabalham em Bruxelas não se sentem seguras. Uma das razões apresentadas prende-se com os grupos de adolescentes e jovens que andam no metropolitano, fazendo barulho, por vezes mesmo provocando as pessoas.



Porque é este assunto uma notícia? Se assim é, é uma história que terá que ser noticiada. Se a investigação académica nos diz que, de acordo com a percepção da população, grupos de jovens são responsáveis por criar uma atmosfera insegura e desagradável (que é o caso nesta peça), este facto deve ser dito. No entanto, nenhum dos entrevistados menciona estatísticas, factos ou números. Não é dado qualquer suporte à afirmação inicial.

Porquê mostrar aquele grupo de jovens minoritários na abertura da peça? Que “efeito” passa para a história? É apoiado pelo que ouvimos das pessoas que são subseqüentemente entrevistadas?

Tem consciência do impacto que pode ter no decurso dos acontecimentos? Pode esta imagem de jovens a gritar e blasfemar ser o produto de uma presença “provocadora” do jornalista ou da câmara? Porque não levar uma câmara (escondida) para o metro à noite por exemplo?

Porque não são entrevistados jovens no metro e apenas adultos?

Estará certo permitir/dar tempo de antena às pessoas para realisticamente, com verdade, exprimirem e articularem os seus medos genuínos num programa que será visto por uma grande audiência, sabendo que alguns dos seus medos podem ser infundados, sujeitos a viéses, resultados de preconceitos, ilógicos, racistas? Será o seu dever profissional confrontar ou questionar medos/crenças infundados para proporcionar um contexto e equilíbrio realistas à história e às questões envolvidas?

Uma notícia destas estigmatiza os jovens?

1.5 Trabalhador jovem em La Villeneuve (quarta de cinco notícias)

France 3, programa de notícias regionais semanal, Tx: 18:40, 1.12.2005 (6')

A cidade de Grenoble no sudoeste de França, no sopé dos Alpes, tem subúrbios de apartamentos de renda controlada. O bairro de Villeneuve tem tido melhoramentos desde 1970, e os seus 11.000 habitantes de várias classes sociais e 40 nacionalidades actualmente partilham espaços verdes centrais, áreas pedonais e um mercado diário. Metade dos apartamentos em Villeneuve são habitação social, e mais de 30% da população é jovem, face aos 20% globais em Grenoble.

Em Novembro de 2005, distúrbio e incêndios de carros e edifícios públicos durante a noite nos bairros de habitação social dos subúrbios de Paris e outras partes de França chocaram o país. Foi declarado estado de emergência que se prolongou por três meses. Esta notícia mostra um outro lado dos subúrbios. Seguimos um jovem que cresceu em La Villeneuve e agora trabalha lá como assistente social. Está empregado no centro cultural local para jovens. Fala sobre os seus desejos e dificuldades, que muitas vezes estão relacionadas com as suas origens de imigração.

Que tipo de história espera quanto a notícia começa? Após ver as montanhas, pode adivinhar onde se situa a história? A música e a dança dizem-nos onde estamos? Trata-se de um estereótipo ou pensa que é relevante para a história?

É enfatizada a origem estrangeira da personagem principal? O que nos conta ele da sua infância em Villeneuve? De que forma se pode comparar esta abordagem com o que habitualmente é dito sobre estes bairros? Acha que esta peça tenta contrabalançar as histórias de violência noutros subúrbios?

Qual é a mensagem? Na compilação de reportagens sobre comunidades minoritárias, como diferencia ser positivo e ser politicamente correcto? Como classificaria esta história? Pensa que as diferenças culturais vão afectar a forma como os vários grupos de telespectadores vão reagir à notícia?

2. Verificar os factos

O objectivo do jornalismo de serviço público é transmitir as notícias de forma equilibrada. No entanto, cada jornalista é influenciado pelos seus pressupostos culturais e preconceitos, não tendo muitas vezes consciência deles.

A verificação e o equilíbrio são necessários para garantirmos que uma informação de base precisa é transmitida numa peça jornalística. As opiniões veiculadas devem ser contrabalançadas por factos. A relevância das referências às identidades étnicas ou religiosa devem ser cuidadosamente ponderadas na cobertura de crimes ou acidentes.

A pressão do tempo não é justificativa para não ser metuculoso na sua pesquisa como para qualquer história. Conhecer os termos correctos relativamente à migração e às minorias é tão importante para os jornalista como conhecer a lei.

Temos igualmente que reconhecer que o que não é dito pode conter uma mensagem tão forte como o que é dito, e perceber o poder das imagens.


Questões para jornalistas

Os factos são importantes para a qualidade do jornalismo. Até que ponto confia na informação dos seus colegas (nos jornais, agências noticiosas, ou na Internet)?

Quanto tempo deve despender a verificar os factos? Até que ponto pode relatar factos que não foram suficientemente verificados? Se usa factos e números tem que perceber o que significam e como podem ser utilizados.

Como se pode certificar que os porta-vozes e testemunhas que entrevista são representativos? Escolhe-os devido à sua relevância para a história, ou porque espera que atraiam a atenção do telespectador?

A curiosidade e a dúvida são características importantes num jornalista. Por isso mesmo, desafie-se a encontrar novas fontes e a questionar o discurso dominante.



Como jornalista, deve trazer algo de novo para a história, desenvolver um pouco mais o assunto.

Os telespectadores sabem mais que o jornalista, por isso deve ser humilde e cuidadoso e estar consciente de que existem peritos na audiência.

Os excertos de notícias

2.1 Misbah Rana

BBC 2 Newsnight, notícias e actualidades, 22:30 dias úteis, Tx: 01.09.2006 (4'55'')

Após a Segunda Guerra Mundial, a imigração para o Reino Unido tomou proporções massivas, pois o Reino Unido precisava de trabalhadores e os cidadãos Britânicos do Império e da *Commonwealth* foram encorajados a instalar-se na Grã-Bretanha. Nos anos após a queda da Cortina de Ferro, iniciou-se um novo movimento de pessoas, alguns fugindo da perseguição política, outros à procura de uma vida melhor na Europa Ocidental. Actualmente, as minorias étnicas significam cerca de 10% da população, das quais 80% têm menos de 25 anos.

Em 2006 todos os meios de comunicação social no RU cobriram a história de uma rapariga de 12 anos da Escócia que foi viver com o pai no Paquistão. Inicialmente, a história parecia clara: uma estudante raptada pelo seu pai. Foram levantados receios de um casamento arranjado. Vinte e quatro horas mais tarde era claro que a história era um pouco diferente: a rapariga tinha decidido ir viver com o pai e desejava passar a utilizar o seu nome Muçulmano.

A reportagem de Misbah/Molly Campbell é um bom exemplo da forma como os *media* podem deixar os seus próprios pressupostos e preconceitos influenciarem o modo como uma história é interpretada e apresentada. Esta peça detalhada e informativa não ilustra apenas o assunto em causa, mas ensina-nos mais sobre os *media* e a sua complexidade, contra-indicações e “racismo institucional”, que sobre os protagonistas da própria história.

Este exemplo sugere que jornalistas e editores supostamente bem treinados e experientes não estão imunes a cometerem erros básicos ao permitir que os seus pressupostos culturais distorçam o que deveria ser uma notícia objectiva, equilibrada e baseada em factos.

A peça da BBC *Newsnight* focava alguns dos assuntos muito bem. No entanto, admitiram que também eles tinham deturpado a história original? A cobertura foi baseada em factos ou em boatos que vieram ao encontro dos pressupostos do próprio jornalista sobre as práticas Muçulmanas e do Islão? Que nome utilizam para a rapariga? É o nome que ela afirmou preferir que lhe chamem? Que é, de facto o seu nome original; e foi alterado para que nome?

O que traz esta reportagem para o retrato e a impressão de um certo grupo? Que estereótipos são reforçados?

2.2 Hepatite em aldeias Roma

MTV, Notícias regionais para o sudoeste da Hungria, duas vezes ao dia 10 minutos por dia 06:00 e 16:30, Tx: 22.08.2007 (1'40'')

A Hungria tem 10% minorias, das quais 8% são Roma, que, ao longo das últimas centenas de anos, se instalaram na maior parte das áreas da Hungria. Durante o Verão de 2006, as reportagens televisivas cobriram uma epidemia de Hepatite A uma aldeia Roma no sudoeste da Hungria. A história esteve nas notícias durante várias semanas, e basicamente foi sempre coberta desta mesma forma.

Um relatório do Banco Mundial em 2000 revelou que 57% dos Roma na Hungria vivem em condições de pobreza gritante, enquanto que apenas 5,7% de toda a população vivem nas mesmas condições. Hoje, aproximadamente 60% dos Roma vivem em aldeias e 40% em pequenas comunidades com uma população inferior a duas mil pessoas. As estatísticas a nível nacional indicam que estas taxas constituem 36% e 17% no caso da população total. Na Hungria, 57% dos Roma vivem em concelhos subdesenvolvidos.

Qual é o pressuposto subjacente desta peça: foi a falta de higiene dos aldeões Roma que causou o surto de Hepatite?

O que falta na informação prestada? O perito fala de matéria fecal como o meio para a disseminação do vírus. Há alguma informação sobre as condições sanitárias na aldeia, e sobre a forma como se comparam às aldeias não Roma? Onde vão buscar água, esta é limpa, etc?

Os habitantes são entrevistados e são capazes de apresentar o seu ponto de vista. O telespectador percebe que estão a tentar fazer alguma coisa relativamente à epidemia?

Qual é o impacto de mostrar o interior de um casa? Que estereótipos são confirmados e enfatizados? De que forma? O que é que o telespectador vai recordar desta peça?


O seguinte excerto passa-se na Croácia, e por isso os fundamentos e o contexto têm que ser explicados com algum detalhe:

2.3 Incidente étnico em Biljane Donje

HRT: Dnevnik – telejornal principal da noite, diariamente, Canal 1, 19:30, Tx: 25, 26, 27.07.2006

No início dos anos 90, a Croácia proclamou a sua independência da República Socialista da Jugoslávia, e a Guerra da Independência da Croácia (ou guerra da pátria), de 1991 a 1995, começou. Num lado, estavam os Croatas que queria ser independentes, e no outro, os Sérvios que queria ficar na Jugoslávia ou ter novas fronteiras em locais da Croácia onde os Sérvios eram a maioria ou constituíam uma minoria influente.

Os dois lados tiveram muitos mortos e refugiados.



Há dez anos, em 1997, os refugiados Sérvios começaram a regressar a casa, na Croácia. É um processo lento e longo. Muitas vezes, quando regressam, não são bem recebidos pelos habitantes.

Na aldeia de Biljani Donji, perto de Skabrnja, a família Sérvia Skoric regressou há alguns anos. O governo Croata pagou pela reconstrução da sua casa e o primeiro-ministro visitou-os há dois anos. É uma área muito sensível; muitos Croatas foram mortos em Skabrnja durante a Guerra e agora os Sérvios estão a regressar.

Na noite de 24 para 25 de Julho de 2007, quatro Croatas atacaram a família Sérvia Skoric.

As seguintes notícias foram transmitidas em três noites consecutivas:

25.07.2006 (2'50'')

A história no telejornal principal sobre o incidente começa com imagens de arquivo com dois anos, quando o primeiro-ministro visitou a família Skoric na sua casa acabada de reconstruir. Explicaram o que tinha acontecido durante a noite. Um Membro do Parlamento que representa a minoria Sérvia afirmou tratar-se de um ataque étnico.

Um representante local do partido político dos Sérvios afirmou estar zangado porque os políticos nunca vão ao local do crime para condenar incidentes como estes. Estávamos na altura da época de Verão e os políticos, nacionais e locais, estavam em férias.

26.07.2006 (1'57'')

Após a notícia principal, seguiu-se uma reacção *major* por parte do governo: O presidente Croata e o vice-presidente do governo visitaram a família Skoric e são os únicos que têm direito de antena na história. Descobrimos que um dos quatro suspeitos é um antigo soldado Croata, e vemos uma breve amostra dos habitantes Croatas a protestarem. Entretanto, os políticos continuavam em férias.

27.07.2006 (2'30'')

Quatro dos suspeitos eram de Skabrnja e são acusados de discriminação racial e étnica. Os habitantes Croatas de Skabrnja pediram aos retornados Sérvios que revelassem quem foi responsável pelos crimes de Skabrnja durante a guerra. Estão zangados porque o governo os apresentou como criminosos. Um político local (Croata) regressou de férias e teve direito de antena.

As três notícias Croatas em conjunto apresentam uma perspectiva completa, equilibrada, demonstrando jornalismo neutro e compreensível. No entanto, para o telespectador ver todos os lados da história, tinham que ter seguido as notícias ao longo dos três dias.

Só os políticos podem ter direito de antena? Porque não procurou o jornalista pessoas comuns, será que esse facto iria levantar questões sensíveis

muito mais difíceis de resolver de forma ordenada? O que aconteceu aos suspeitos?

O que pensaria um telespectador se só visse a primeira, ou a segunda ou a terceira peça?

E qual das reportagens oferecia alguma perspectiva? Quem, na notícia, proporcionou essa mesma perspectiva?

Estas notícias demonstraram que o jornalista ou jornalistas estavam mais preocupados com um bem maior – isto é, o lugar da Croácia numa sociedade Europeia alargada e a aceitação do país como parte da “Família Europeia” – e por isso procurou apoiar os Sérvios e a sua reacção ao comportamento anti-social, ignorando as queixas legítimas e bastante mais sérias dos aldeões Croatas? Será que esta reportagem e a respectiva reacção a ela ainda pioraram a situação?

2.4 Mortes violentas entre os imigrantes

RTÉ Capital D, Notícias, RTÉ Um, Tx: 19:00, 16.03.2006 (6'38'')

A imigração é um fenómeno muito recente na Irlanda. A série actual de estimativas de migração anual começou em 1987 quando quase 19.000 imigrantes chegaram ao país. Nos últimos anos, o maior grupo de imigrantes chegou da Europa de Leste e veio à procura de trabalho. Em doze meses e até Abril de 2006, calcula-se que o número de imigrantes para a Irlanda tenha sido de 86.900 pessoas, o que significa o número mais elevado desde o início da monitorização em 1987. Destes, 43% eram cidadãos dos 10 novos estados da EU (26% da Polónia, 7% da Lituânia). Os imigrantes são em geral novos: 54% com idade compreendidas entre os 25 e os 44 anos e 28% entre os 15 e os 24 anos. Cerca de 10% eram crianças com menos de 15 anos.


Esta reportagem investiga as mortes violentas de vários imigrantes e revela que o nível de mortes violentas entre grupos étnicos na Irlanda é muito superior ao esperado.

Acha que esta reportagem da Irlanda é uma peça devidamente investigada e substanciada?

Quem são os peritos entrevistados? Que diferentes pontos de vista são apresentados? De que forma – e em que trabalhos – são apresentadas as minorias étnicas?

Que estatísticas são dadas e como se comparam com os números mencionados na narração? A utilização de estatísticas e gráficos é eficaz? Ou apenas trivializa um assunto sério?

Em que circunstância morreram as vítimas? Quem são os agressores? É sugerido pelos entrevistados que foram outros imigrantes que os mataram, talvez durante ataques de raiva embriagada, que as tensões sociais levam os imigrantes a tornar-se violentos e criminosos e a virarem-se uns contra os outros, mas é apresentada evidência? Quais são as razões para ligar



as mortes de um “grupo” díspar cujo único ponto em comum é o de terem chegado ao país há pouco tempo?

É mencionado o possível problema de racismo? Um académico indica o elo entre as mortes trágicas de pessoas de uma comunidade minoritária, e a falta de uma política de integração na Irlanda. Qual é, finalmente, a mensagem desta peça?

Qual é o efeito da repetição dos nomes e das causas de morte de todos os imigrantes nos últimos meses? Personaliza-os para os telespectadores ou amplifica o perigo e a violência, causando um sentimento de insegurança?

2.5 Os efeitos da imigração na economia nacional

TVE TD 2 Telejornal da noite, diariamente 21:00, Tx: 15.11.2006 (1'03'')

Em Espanha, foram publicadas estatísticas que apresentam o efeito da imigração na economia.

Durante a última década, Espanha, tradicionalmente um país de emigração, recebeu mais de três milhões de estrangeiros da Europa de Leste, Norte de África e América do Sul. Mais de 11% dos 44 milhões de residentes no país são agora estrangeiros, dos quais 25% a 35% se calcula serem ilegais. Desde 2000, a Espanha concedeu estatuto legal a mais de um milhão que provaram estar empregados. Apesar de ter uma das mais altas proporções de imigrantes na Europa, tem havido relativamente poucos conflitos sociais.

De que forma é que esta apresentação de dados estatísticos de Espanha contrabalança muitos dos pressupostos negativos que existem sobre os imigrantes? Pensa que os factos e número puros e duros contribuem para este efeito?

Os números que são dados explicam os termos utilizados? O que é um imigrante, os números incluem imigrantes ilegais? Incluem as pessoas provenientes dos novos países da UE? Cidadãos reformados da UE?

Não são entrevistados imigrantes nesta reportagem. Porque é que as imagens apenas mostram trabalhadores manuais, e as outras profissões que requerem mais que força física?

Que influência pensa que poderá ter na impressão, na percepção e no retrato dos imigrantes em Espanha? Acha que os telespectadores no seu país poderiam encarar esta notícia como politicamente correcta demais e assim ignorar a mensagem?

Será esta peça geralmente positiva de alguma forma prejudicada pelas imagens, que são estereótipos?

2.6 A questão do niqab

NPS/VARA, Nova, actualidades, 22.30 Tx: 28.01.2003 (5'50'')

Durante mais de 400 anos a Holanda foi uma sociedade multicultural, com uma grande comunidade Judaica (até 1945) bem como uma comunidade Protestante e Católica que sempre tiveram que conviver em conjunto. Desde 1950, uma grande comunidade oriunda da Indonésia instalou-se na sua anterior pátria colonial, seguida por imigrantes do Suriname, Marrocos e Turquia.

Nos últimos anos, surgiu uma discussão acalorada sobre o uso do niqab, uma vez que algumas raparigas do liceu decidiram que gostariam de o usar. Uma parte do programa Nova cobriu este assunto com reportagens e um debate com autoridades civis e escolares.

O que quer o jornalista dizer com a ilustração da notícia com imagens dramatizadas da raparigas com véus a andarem em câmara lenta? Qual é o efeito da música? O que é que esta abordagem insinua sobre estas pessoas e a sua escolha de roupa?

De que trata de facto a notícia? A política da escola? As razões para as raparigas decidirem usar o niqab? De facto, quão generalizado é o uso do niqab na Holanda? São apresentados números e factos puros e duros na reportagem?

Podemos considerar esta reportagem bom jornalismo? Quem são os peritos? Quem deveria lá estar e tomar parte no debate?

3. Quem vemos?

A diversidade não se prende apenas com a contagem do número de caras de diferentes étnicas no ecrã.

A questão fundamental é a forma como são retratados, como são incluídos na história.

Para além de representar as nossas populações proporcionalmente através de uma cobertura factual, precisamos de nos certificar de que são representados na sua diversidade.


Muitas vezes, nas notícias sobre imigração, minorias, delinquência e terrorismo, as pessoas envolvidas não são ouvidas. Quem são os peritos entrevistados?

E sempre que há notícias sobre ciência, educação assuntos de consumidores, são incluídos consumidores de todas as origens? Quem são os peritos entrevistados?

Quem vemos?

Questões para jornalistas

Está consciente dos seus pressupostos pessoais sobre as pessoas que escolhe para entrevistar?



Não ofereça sempre à sua audiência o que eles esperam ou desejam. Encontre novas perspectivas; não siga sempre o consenso dos *media*.

Até onde deveria ir para encontrar e utilizar outros peritos diferentes dos que a sua redacção utiliza habitualmente? Tenta encontrar várias opiniões e porta-vozes minoritários?

Quando retrata pessoas das minorias, inclui-as por uma razão autêntica?

É da sua responsabilidade contrabalançar estereótipos?

Os excertos das notícias

3.1 Els matins (Manhãs) *talk show* matinal, dias úteis Tx: 28.09.2005 (4'33'')

Embora a Espanha tenha sido um país de emigração até recentemente, na Catalunha a partir dos anos 50 houve números significativos de trabalhadores imigrantes provenientes de outras zonas mais pobres do país. Durante os últimos cinco anos, a população imigrante na Catalunha aumentou de 2,3% para 13,4%. As cidades e as vilas mudaram tão radicalmente em tão pouco tempo que muitos locais estão a ter alguma dificuldade em se adaptar. Após o atentado terrorista de Março de 2005 em Madrid, registou-se uma certa abertura de hostilidades contra a população do Norte de África. No entanto, de acordo com o Centro de Monitorização para o Racismo e a Xenofobia Europeu (EUMC) – actualmente a Agência Europeia para os Direitos Fundamentais (FRA) – a Islamofobia está a aumentar na UE, incluindo em Espanha.

Observe o cenário montado no estúdio para este 'debate': o que nos dizem os ângulos da câmara, o posicionamento do entrevistador na secretária, a linguagem corporal sobre onde reside o poder e a autoridade? O que é que esta reportagem ilustra sobre os pressupostos que são permitidos no estúdio, sem serem questionados?

Como pode esperar um debate justo e significativo com um apresentador/orador experiente contra três estreantes na televisão? O que estava a fazer o anfitrião?

O que poderia ter feito para moderar realmente e assegurar-se de que os outros participantes tinham possibilidade de apresentar o seu ponto de vista?

Que impressão terá o telespectador dos Muçulmanos? São capazes de encontrar argumentos para o seu estilo de vida, a sua escolha em usar um véu? Se não, porque não?

Com que impressão sobre a televisão Espanhola/Catalã e a sociedade ficarão os grupos minoritários no país?

Quem vemos?

3.2 Debate sobre o véu

ZDF 'Drehscheibe Deutschland' (magazine de notícias com enfoque nas diferentes regiões Alemãs), 12:15 - 13:00, Tx: 30.10.2006 (2'30'')

Esta reportagem retrata o debate controverso causado por duas políticas Alemãs com raízes Turcas: As duas mulheres pediram às outras mulheres Turcas na Alemanha para retirarem os seus véus Muçulmanos.

Tem havido um debate prolongado na Alemanha sobre o véu Muçulmano. Em 2003, uma professora com raízes Turcas venceu um processo no Tribunal Constitucional: o estado federal de Baden-Württemberg não podia proibi-la de ensinar porque ela queria usar o véu na escola. Mas após este veredicto, o estado federal publicou uma lei que bania os véus. Sete estados federais da Alemanha seguiram este exemplo com legislação semelhante. Segundo uma sondagem de opinião recente da ZDF, 29% dos Alemães não gostam do véu Muçulmano, enquanto que 70% não se importam que as mulheres o usem.

Quem é retratado nesta peça, e o que pode adiantar para o debate? O que nota relativamente ao tempo dispendido para cada pessoa entrevistada? Trata-se de um verdadeiro equilíbrio? O que pensa ser a opinião do jornalista que realizou as entrevistas?

Esta peça mostra que pode haver opiniões diferentes e uma variedade de pontos de vista numa dada comunidade. Qual das opiniões expressas é vista como a abordagem "certa" para este assunto? Não existe um subtexto que indica que as mulheres deveriam retirara os véus e não é esta uma perspectiva muito Eurocêntrica?


Que outra questão se encontra no núcleo desta notícia? Eu tópicos serão lembrados pelos telespectadores, usar ou não o véu, ou a campanha do ódio e das ameaças?

3.3 Escola em Berlim

ZDF 'heute-journal' (telejornal), diariamente 22:00 - 22:25, Tx: 30.03.2007 (3'04'')

Em Março de 2006 os meios de comunicação na Alemanha noticiaram amplamente os problemas de uma escola em Berlim: os conflitos e violência tornavam o ensino quase impossível – por isso o pessoal queixou-se à administração do ensino da cidade através de uma carta. Um ano depois, os programas noticiosos da ZDF relataram os desenvolvimentos: a situação melhorou com aulas de boxe e um projecto de música.

Dos alunos que frequentam esta escola específica em Berlim, 83% têm raízes étnicas. Em media a 'Hauptschule' Alemã tem 19% de migrantes nos seus alunos (a *Hauptschule* é uma espécie de escola secundária, onde os alunos obtêm um "diploma" e segue-se a quatro anos de escola primária e cinco anos de ensino secundário).



Segundo os dados oficiais, 15.3 milhões de pessoas dos 82.5 milhões de habitantes da Alemanha, têm raízes em minorias étnicas (18.5%). A percentagem de estrangeiros (i.e. pessoas sem passaporte Alemão) é de 8%. Globalmente, os indivíduos com raízes em minorias étnicas têm menos qualificações que os outros: 10% não obtêm um diploma escolar (face a 1.5% de pessoas sem raízes em minorias étnicas), 51% não têm formação profissional (face a 27%).

Quem vemos?

Da Alemanha, temos uma notícia de seguimento a uma já efectuada quando a escola chegou às notícias pela primeira vez, devido aos seus problemas. Este é um bom exemplo como uma notícia antiga sobre problemas educativos “inter culturais” pode ter um seguimento positivo, quando já não faz parte “das notícias”.

A peça fala sobre o papel importante dos *media* no retrato deste tipo de acontecimentos ou situações. Qual é o impacto desta representação da escola? Como pode ser alterada?

Qual é a interacção entre os alunos e os professores e entre os alunos de muitas culturas diferentes? O facto de muitas das crianças na escola terem raízes em minorias é enfatizado ou mesmo mencionado?

Qual é a abordagem da notícia? O que nos quer dizer sobre uma escola com muitos problemas? Como está a escola a lidar com estes problemas? O que esteve, e ainda está, no cerne deste tipo de problemas em geral? Que repercussões graves continuam presentes, mesmo fora da escola?

Qual é a implicação da notícia na causa dos problemas? É a etnia ou a privação?

3.4 Migrantes Subsarianos abandonados

TVC Notícias do Meio-dia, diariamente, 15:00 Tx: 28.08.2006 (2’45’’)

Embora estatisticamente a entrada principal de imigrantes se faça por via aérea, os telejornais cobrem diariamente os vários imigrantes Subsarianos que chegam em embarcações precárias. Uma vez que a maioria são interceptados antes de desembarcarem, neste momento tentam rotas casa vez mais arriscadas, e encontram-se barcos à deriva todos os dias no mar alto à volta das ilhas Canárias, muitas vezes transportando cadáveres.

Esta história encontra migrantes Subsarianos que foram abandonados no deserto pelo governo de Marrocos após o seu barco de pesca ter ido dar à costa Marroquina quando tentavam chegar às ilhas Canárias.

Com a televisão Catalã, deixamos a Europa para ir ao encontro dos que estão a tentar ultrapassar enormes dificuldades para conseguirem uma vida melhor. Como são mostrados os possíveis imigrantes ilegais? De que modo é esta uma forma diferente da habitualmente apresentada sobre pessoas nesta situação?

Acha que ouvir os próprios homens nos dá uma perspectiva do que os motiva (e a tantos outros) para levarem a cabo acções tão drásticas? Acha que esta perspectiva consegue uma melhor compreensão do assunto por parte dos telespectadores?

O que falta nesta notícia? Porque não há comentários das autoridades, quer Marroquinas ou da Mauritânia?

Quem vemos?

Qual é a validade e a ética de utilizar imagens dramáticas e evocativas para ilustrar a história? É justificado? Está a retratar uma realidade? Se assim é, precisa de contexto uma vez que a grande maioria dos imigrantes ilegais que entram na Europa chegam aos aeroportos com vistos de turistas.

O efeito total da história, imagens e narrativa engana o telespectador? As questões são apresentadas de forma sensacionalista ou distorcida? Fará a apresentação da história desta forma mais mal que bem?

3.5 Meteorologista VRT

VRT Het Journaal, telejornal principal, 19.30 Tx: 13.03.2006 (1'40'')

A natureza ainda está a dormir e nós continuamos embrulhados nos nossos sobretudos quentinhos porque ainda está muito frio. Algumas pessoas estão fartas. Karim Hamid, um especialista em meteorologia que trabalha no departamento meteorológico nacional, KMI, na Bélgica, explica porque as temperaturas continuam tão baixas em Março.

Será óbvio para a maior parte dos telespectadores que o meteorologista tem raízes numa minoria étnica?


Quais são os efeitos na minoria e na maioria dos telespectadores que vêm um profissional, neste caso: um meteorologista a cumprir a sua função na televisão? O que está a demonstrar sobre o lugar das minorias na sociedade Flamenga?

3.6 As mulheres nos negócios e na economia

DW-TV, Made in Germany, 19:30 Tx: 06.03.2007 (2'45'')

Para o Dia Internacional da Mulher, 8 de Março, o tema do programa "Made in Germany" foi as mulheres nos negócios e na economia. Uma das quatro mulheres gestoras entrevistadas foi Roya Ulrich a gestora de TI na Daimler Chrysler. Veio do Irão para a Alemanha aos 18 anos e estudou a sua matéria favorita – Tecnologias de Informação. Está convencida de que não há qualquer limite para a sua carreira neste ramo.

Este é um bom exemplo de uma pessoa de uma minoria numa história convencional. Mas deveria esta história ser transmitida apenas devido à data especial?



Terá um jornalista a responsabilidade de descobrir histórias que quebrem o molde?

E se não forem consideradas suficientemente interessantes?

4. Quem escolhe as histórias?

As notícias informam os telespectadores de eventos na comunidade e à volta do mundo, mas claro que existe uma escolha relativamente ao que é importante ou interessante para mostrar.

Os telespectadores que nunca se “vêem” a si próprios no ecrã da televisão podem compreensivelmente sentir-se irrelevantes. A televisão pode transmitir um sentimento de pertença, de cidadania, podendo igualmente fornecer exemplos importantes para as crianças das comunidades minoritárias. Quais são as consequências?

Apresentar diferentes ângulos e ouvir opiniões diversas pode reflectir melhor a sociedade Europeia – e as sociedades em todo o mundo.

De qualquer maneira, quem somos “nós”?

Questões para jornalistas

Até que ponto a sua opinião influencia a sua escolha das notícias a transmitir? Está consciente dos seus pressupostos pessoais sobre várias questões?

Está aberto a aceitar propostas de notícias de pontos de vista diferentes?

Tira tempo para explorar várias fontes, não apenas dos líderes da comunidade mas também dos membros das comunidades?

De que forma os assuntos de diversidade influenciam a sua escolha de notícias e protagonistas, e ainda consegue manter os seus padrões jornalísticos independentes?

O impacto negativo ou positivo do seu trabalho na sociedade é da sua responsabilidade profissional?

Os excertos de notícias

4.1 Os guardas-civis Roma

MTV, Duna TV, Danube TV, telejornal diariamente, 18:00, Tx: 10.03.2004 (1'45'')

Os Roma constituem o segundo maior grupo minoritário na Eslováquia. Embora se calcule que cerca de um terço têm um nível de vida comparável ao da maioria da população, os restantes tendem a sofrer desproporcionalmente de taxas mais elevadas de pobreza, desemprego, analfabetismo, crime e do-

enças. Em 2005, grupos de Roma que viviam na Eslováquia revoltaram-se contra a subida de preços, e houve alguns roubos, especialmente em artigos alimentares. A região foi colocada sob estrita vigilância militar e policial durante algumas semanas. Após estes acontecimentos, o governo criou a “Guarda-Civil Roma” de forma a serem os próprios Roma a tomarem conta do seu povo.

O primeiro ponto dá informação a muitos dentro e fora da Eslováquia e ilustra as questões num contexto do qual a maior parte das pessoas sabe muito pouco.

O que pensa que são os pressupostos do jornalista sobre os Roma? Há alguma tentativa de apresentar os factos contextualizados?

O que nos poderiam dizer os pais e filhos Roma sobre estes guardas-civis? Deveríamos saber se acham esta solução uma boa ideia ou não? Quem ouvimos falar? Conhecemos o chefe dos guardas-civis Roma e o director da escola, será uma boa representação?

Que impressão é reforçada nesta peça? O que nos diz sobre o estilo de vida dos Roma e das suas crianças?

4.2 Vizinhos

NPS PREMtime, programa de actualidades semanal, 16:35 (actualmente 20:30)


Tx: 27.04.2003 (4'08'')

PREMtime é apresentado por Prem Radhakishun, um advogado sem papas na língua nascido no Suriname que estuda a qualidade da sociedade multicultural Neerlandesa.

Este item trata de uma disputa entre vizinhos em Amesterdão. O dono de um apartamento alugado a uma mulher do Suriname pede-lhe que use chinelos quando anda em casa, porque o seu vizinho de baixo tem problemas com os seus hábitos barulhentos e ruidosos. Mas ela acha que o vizinho é racista e diz-nos que ele também se queixa mesmo quando ela não está em casa. Prem tenta resolver esta disputa.

Como é tratada esta história universal que por acaso se passa na Holanda – uma disputa entre vizinhos que poderia acontecer em qualquer lado, com qualquer combinação de pessoas? Será o humor apropriado para levantar estas questões?

A peça não evita os tabus: se o racismo é uma questão, será falado e as pessoas no programa discutem o assunto. Será esta uma forma eficaz de “desmantelar” este tipo de assuntos delicados? Mina de alguma forma os estereótipos?



Os vizinhos têm mais de 65 anos (a idade é igualmente um aspecto de diversidade). Como descreveria o jornalista? A sua origem afecta a reportagem?

Qual é a mensagem? É a de que os problemas são entre as pessoas e não entre questões, e que algumas coisas são universais e não apenas determinadas por raízes étnicas, religiosas ou culturais?

4.3 Decorações de Natal / Restaurante Polaco

ITV Central Tonight, telejornal regional 18:00, Tx: 5.12.2006 (50'')

Trabalhadores imigrantes explicam que não se sentem ofendidos pelas decorações de Natal. Certos Concelhos no Reino Unido, como o Concelho de Birmingham, renomearam o Natal como "Winterval [Intervalo de Inverno]" de forma a não correr o risco de ofender as pessoas que não são Cristãs. Esta ofensa é assumida, talvez, como forma de criar um debate, e pode despoletar defesas aguerridas em certos jornais próximos do racismo. No entanto, nunca há entrevistas com aqueles que supostamente se sentem ofendidos por referências religiosas como estas.

Os jornalistas do telejornal regional da ITV detectaram que os muçulmanos, os Hindus e os ateus não se sentiam ofendidos, por isso decidiram fazer um teste, levando um grupo de pessoas dos distritos de Sparkhill/Sparkbrook, maioritariamente Muçulmanos, para uma área extensamente decorada e ver e ouvir as suas opiniões.

Anglia News, telejornal regional 18:00, Tx: 28.08.2006 (45'')

Imigrantes Curdos abriram um restaurante Polaco numa área de imigração Polaca. Peterborough actualmente tem uma população de cerca de 164.000 pessoas. Os recém chegados do estrangeiro rondam os 20.000, dos quais cerca de 8.000 são Polacos. Números relativamente grandes vieram também da Lituânia e de Portugal.

A crescente população Polaca não tinha um local onde pudesse desfrutar da cozinha tradicional Polaca, mas dois irmãos Curdos tinham notado esta falha e por isso abriram o restaurante, empregando vários Polacos, incluindo a empregada de mesa que foi entrevistada.

Estas duas pequenas notícias das redacções regionais da ITN são ligeiras, mas transmitem mensagens sérias.

a) Que pressupostos e estereótipos sobre os Muçulmanos são abalados?

Teria mais força se outras pessoas – mulheres por exemplo – fossem também entrevistadas no mercado?

b) Esta notícia ilustra formas alternativas de tratar os assuntos, com humanidade e sentido de humor.

Como se apresentam as questões de imigração, como uma oportunidade ou um problema?

Os factos e números são inseridos num contexto? Trata-se de um exemplo positivo do empreendedorismo dos “imigrantes”?

4.4 Ali Abood: O Iraquiano que veio para a Suécia

SVT RAPPORT, telejornal diário, 19:30, Tx: 13.03.2007 (3'20'')

Hoje a população Sueca de raízes estrangeiras é de cerca de 15%. Se lhes juntarmos os que já nasceram na Suécia, mas com um dos pais estrangeiro, o grupo é de aproximadamente 20% da população.

Muito refugiados do Iraque que vêm para a Suécia, instalam-se em cidades onde já existem muito outros imigrantes. Em Södertälje estão a dar-se muito bem, pois os Árabes trabalham tão bem como os Suecos no dentista, na Autoridade Local para a Habitação e no Banco. Cerca de 36% da população em Södertälje tem raízes estrangeiras – entre 64.000 pessoas – e este número sobe para 50% se incluirmos as crianças com um progenitor estrangeiro e outro Sueco. O jornalista tem raízes Palestinianas (pai Palestino, mãe Sueca). Ele próprio cresceu em Södertälje e ainda vive na cidade.

Quem foi o jornalista responsável pela notícias e o que é que notou nele? Acha que a peça seria diferente se um jornalista que não fala Árabe tivesse sido o responsável por ela?

Tem jornalistas/produtores/ editores no seu departamento de origem estrangeira?

Que contactos tem em áreas de imigrantes ou nas áreas que podem estar sub representadas no seu departamento? Já considerou trabalhar com apoios nessas áreas?

Quantos nomes de peritos não majoritários/contactos tem na sua agenda?


4.5 Cultura de guerra absurda: Debate sobre o véu na piscina

Monitor, ARD/ WDR 20:15, Tx: 08.01.2004 (5'57'')

Actualmente, cerca de 20% da população na Alemanha tem raízes imigrantes. Esta percentagem aumentou especialmente nas zonas urbanas. Relativamente aos jovens, um em cada três vivem numa família com raízes imigrantes. O grupo minoritário com maiores dimensões na Alemanha é o dos Turcos. Na totalidade, mais de três milhões de Muçulmanos vivem na Alemanha.

Na área de transmissão da Westdeutscher Rundfunk (WDR) uma em cada quatro pessoas tem raízes imigrantes. Há uma situação semelhante na Bavaria, onde a reportagem “Cultura de guerra absurda: Debate sobre o véu na piscina” foi realizada.

Como é que esta reportagem aborda o assunto? A opinião do jornalista é evidente?



O tom irónico é apropriado? Como trata os oponentes aos dias de banho das mulheres?

O jornalista deixa os oponentes expressarem as suas opiniões, que estes “dias das mulheres” são parte de uma estratégia para espalhar o Islão na Alemanha. Deveriam estas opiniões ser transmitidas? São refutadas?

O que vai recordar o telespectador sobre as questões e a pessoas envolvidas?

4.6 A comunidade Muçulmana depois do 11 de Setembro é estigmatizada como os Irlandeses depois dos bombardeamentos do IRA em 1974

BBC English Regions, ‘Inside Out - West Midlands’ programa de actualidades semanal

Tx: 26.09.07 (10’14’’)

Após uma série de bombardeamentos nos anos 70, os Irlandeses em Birmingham foram sujeitos a uma vaga de preconceitos, perseguições e violência. A comunidade Irlandesa vive actualmente em harmonia com o resto da população. Após o 11 de Setembro e os actos terroristas subsequentes no Reino Unido, os Muçulmanos tornaram-se no alvo de uma nova vaga de preconceitos. Este facto reflecte-se igualmente num retrato negativo veiculado pelos *media*.

Pessoas importantes com raízes Irlandesas pedem apoio para a comunidade Muçulmana. Paddy Hill, injustamente acusado de terrorismo, defende a solidariedade.

A quem se destina esta história? Seria interessante apenas para as duas comunidades mencionadas, ou para uma audiência mais alargada? Que opinião lhe parece ter o jornalista? São entrevistadas várias pessoas relevantes? Porque foram escolhidas? O que dizem aos telespectadores? Comunicam divisão ou inclusão?

Como foi apresentado o problema principal? É suficientemente contextualizado para aquelas que não conheceram a situação nos anos 70?

O jornalista traça um paralelo entre os anos 70 e a actualidade quanto aos erros judiciais cometidos contra alegados terroristas. Acha que as comparações são correctas e relevantes?

O que se consegue com esta comparação entre duas comunidades estigmatizadas?

Qual é o significado do “apoio Irlandês”? Será importante Paddy Hill ser conhecido na sua comunidade em no Reino Unido em geral?

Será que esta “mensagem” para não estigmatizar e isolar os Muçulmanos tem mais impacto que se fizesse parte da narração? Porquê?

5. Ir um pouco mais longe

As estações de televisão de serviço público devem reflectir a audiência que servem, se querem manter-se relevantes e viáveis num mundo cada vez mais globalizado. Esta atitude faz sentido para o negócio e promove a coesão social.

É desta forma importante que as estações de televisão de serviço público representem com precisão a realidade das sociedades cada vez mais diversificadas e multiculturais. Esta é uma oportunidade criativa para realizar programas interessantes e envolventes com histórias e perspectivas englobando uma vasta gama de pontos de vista.

Corra riscos, atreva-se a experimentar uma coisa nova, atreva-se a realizar programas que se destinam especificamente a audiência minoritárias, bem como à audiência tradicional em geral.

Faça com que as minorias se sintam parte do todo. Mas não se limite a acrescentar algumas caras “simbólicas” para dar a impressão de que se está a fazer alguma coisa.

Pode escolher quem colocar no ecrã.

Questões para jornalistas

Tenta activamente recrutar colegas que irão trazer uma diversidade de perspectivas à redacção?

Espera que a sua audiência aceite novas caras e novas perspectivas, ou pensa que querem ver sempre o mesmo? Já tentou surpreendê-los, e quais foram os resultados?


Os excertos de notícias

5.1. Um passatempo muito Alemão

‘ZDF-Morgenmagazin’ programa da manhã, dias úteis, 05:30 - 09:00, Tx: 15.03.2007 (2’57’’)

Moon Suk, de origem Coreana, tem aparições regulares no programa da manhã da ZDF. Nas suas reportagens, ela vai buscar muito à cultura e sociedade Alemãs – muitas vezes comparando as particularidades Alemãs e Coreanas. No exemplo seleccionado, vai visitar pessoas que cultivam um passatempo “muito Alemão”: coleccionar coisas.

Acha que alguém como esta apresentadora seria autorizada a apresentar as notícias ou apenas poderia participar neste tipo de peça “exótica”? Acha que é paternalista, tanto para os Alemães como para os Asiáticos, apresentar a diversidade como “exótica”? Acha que a fazem parecer um pouco ridícula?



Nesta peça, que é a “estranha”? O facto da apresentadora ser Coreana, e ainda falar com uma pronúncia Coreana, torna-a um pouco “picante”, exótica. Será este um aspecto importante da peça, porque permite tanto ao programa como aos telespectadores terem uma perspectiva do “lado de fora” das particularidades quotidianas da Alemanha?

Como é que estas reportagens divertidas sobre as peculiaridades culturais “Alemãs” apresentadas por uma atraente jornalista Asiática, fazem progredir a causa do multiculturalismo, da tolerância e da diversidade?

5.2. SVT Nur Total, telejornal da noite, diário, Tx: 15.11.2002 (3’37’’)

Uma jornalista a quem foi oferecido trabalho como apresentadora na SVT foi rejeitada devido ao seu véu. O Provedor contra a discriminação afirma que a forma como a SVT actuou pode ser considerada uma violação da lei. A SVT alega que uma apresentadora que utilizasse um véu iria contradizer as exigências de neutralidade às quais o serviço público tem que obedecer. A peça é sobre Nadia, que durante o tempo todo declarou que não queria ser considerada como um ícone das mulheres que usam véu. É por isso que não é entrevistada e uma amiga e colega defende a sua posição. Desde este artigo de 2002, Nadia passou a apresentar um programa de viagens e já não usa véu quando está no ar.

Esta discussão na Suécia é um caso interessante que nos fala de um dos problemas práticos no domínio intercultural: o assunto delicado da utilização do véu – em geral – e especificamente na televisão como apresentadora para a estação de serviço público.

Ir um pouco mais longe

O que acha do tratamento jornalístico?

Nur é uma colega da jornalista/apresentadora rejeitada, mas são suficientemente claras as razões pelas quais não é ela própria entrevistada?

É esta uma forma eficaz de promover a sociedade multicultural? Proporciona o tão necessário equilíbrio ou contra perspectiva à maioria das apresentações “problemáticas” das questões?

Em princípio. Deveria ser incluído igualmente ao ponto de vista de uma sociedade assimilacionista, anti multicultural, anti pluralista?

5.3. Identidades da Estação

NPO, Organização da Televisão Pública da Holanda, 2007

Em 2007, o Segundo canal da televisão pública – que foca essencialmente informação e cultura e transmite programas realizados por mais de dez emissores de diferentes origens religiosas e políticas – produziu novas identidades para a estação.

Será esta uma boa forma de reflectir a sociedade?

5.4 Raparigas do Halal

NPS, Programa de informação, séries semanais de 6 partes, 16:00, Tx: 12.11.2006
(2'08" & 2'40")

Pela primeira vez na Europa, três irmãs Neerlandesas Muçulmanas têm um programa para apresentar sobre as suas opiniões sobre a sociedade em que vivem. O programa era muito popular entre as mulheres Muçulmanas, e controverso para aquelas que não desejam ver mulheres a usar véus no ecrã. Este faz parte da terceira série, no qual as raparigas acompanham as eleições Neerlandesas e tentam descobrir o que têm a ganhar com elas. Os programas captaram muita atenção por isso puderam entrevistar todos os políticos que quiseram, e tornaram-se personalidades da comunicação bem conhecidas.

Neste extracto, entrevistam o líder do partido Trabalhista, que mais tarde foi Ministro das Finanças, e o líder do Partido Socialista, que está actualmente na oposição.

Qual é o pressuposto do programa? O que nos diz sobre o lugar na sociedade destas raparigas?

Que efeito tem o facto de usarem véus nos telespectadores Muçulmanos e não Muçulmanos?

Acha que foram escolhidas porque usavam véu? Terá sido uma boa ideia?

Acha que vão representar outros pontos de vista para além do delas próprias? Será isto necessário?

6. Contar o que realmente se passou

Estes são alguns extractos de programas que não são meramente notícias ou actualidades, mas que lidam com as nossas questões de um outro ângulo, e por vezes de uma forma menos pesada.

Contar o que realmente se passou

Questões para jornalistas


Deve abordar os problemas de viver numa sociedade multicultural apenas de forma séria ou pode tentar algo novo? Quais são os riscos?

Será o humor uma boa forma de comunicar assuntos delicados? Como pode ter a certeza de que não irá reforçar o preconceito?

Os excertos de programas

6.1 Aldith Hunkar, apresentador do telejornal da noite, fala sobre notícias e minorias (12'25")

Cassete de formação de NOS para gestores e jornalistas (2006)



Um jornalista nascido no Suriname analisa as relações entre os imigrantes e as populações locais e a influência dos retratos da televisão nas atitudes. Ela é um dos poucos jornalistas negros na redacção e no ecrã.

De que assuntos trata esta peça?

De forma abala os estereótipos jornalísticos?

Acha que esta peça que explica a globalidade da questão do retrato das minorias étnicas nos meios de comunicação irá mudar as mentalidades dos jornalistas que a vêem?

A que conclusões chega depois de ver este excerto?

6.2. YLE multicultural

Basaari: Mundo, programas de actualidade, Segundas 17:10 - 17:40, Tx: 24.10.2005 (2'20'')

A televisão de serviço público Finlandesa é uma organização multicultural.

Quem acha que foi responsável por esta peça, um jornalista “maioritário” ou “minoritário”? Porquê? Qual é o objectivo? Acha que é eficaz ou o humor suaviza o assunto? Que questões levanta? Qual é a situação na sua própria organização?

6.3 Bimbos e Burqas

NPS extracto de uma noite informativa e de entretenimento de 83', 20:25, Tx: 30.08.2007 (5')

No Verão de 2007 houve um grande debate na Holanda sobre o conflito entre a liberdade individual e os valores religiosos. Os homossexuais foram atacados, ex-activistas Muçulmanos ameaçados, funcionários públicos recusaram-se a celebrar casamentos entre homossexuais, e após décadas de “tolerância” e comportamentos politicamente correctos, foram expressas opiniões controversas sem controlo.

Na noite temática ‘Bimbos e Burqas’, as diferentes opiniões radicais foram reunidas pela primeira vez para debater os dilemas e limites da liberdade; um líder homossexual, um ex-Muçulmano, um Católico tradicional, um Protestante conservador, um Muçulmano ortodoxo e um gestor de uma empresa de sexo entraram no debate que foi conduzido por três irmãs com véus do Halal e um apresentador de televisão liberal bem conhecido.

O programa teve quase um milhão de telespectadores (Internet e TV) e foi o tema de conversas após a sua transmissão. Houve centenas de reacções positivas e negativas e atraiu uma audiência mais jovem, tanto conservadora como liberal.

O seguinte extracto de cinco minutos apresenta os momentos mais extremados do programa, e não pretende ser uma reflexão equilibrada sobre todas as discussões que sucederam ao longo da noite.

A NPS decidiu produzir este programa como uma tentativa de chegar às audiências e descobrir novas formas de abordar os dilemas que as nossas sociedades actuais têm que enfrentar.

O programa combina o formato de um programa de entretenimento com um painel de debate. Acha que esta é uma boa forma de abordar estes tópicos sensíveis?

Que tipo de audiência quer este programa cativar? Será uma forma válida de conseguir uma audiência mais alargada que as pessoas que habitualmente vêm os debates sérios sobre estes assuntos? E deveria uma emissora de televisão ir tão longe para conseguir a essa audiência?

Deveríamos criar uma plataforma para as opiniões extremas de todos os tipos, ou deveriam os meios de comunicação ignorá-las?

Qual acha que seria o efeitos nos telespectadores?

6.4 Bonecas pretas e brancas

Colourtelly (2007)

Colourtelly é uma estação de televisão na Internet lançada recentemente, que se destina à população negra do Reino Unido. Este excerto foi filmado com crianças numa escola primária de West London, e faz parte de uma reportagem mais alargada.

O que nos diz este excerto sobre as crianças? As suas escolhas reflectem a sua auto-estima negativa ou dizem-nos algo mais?

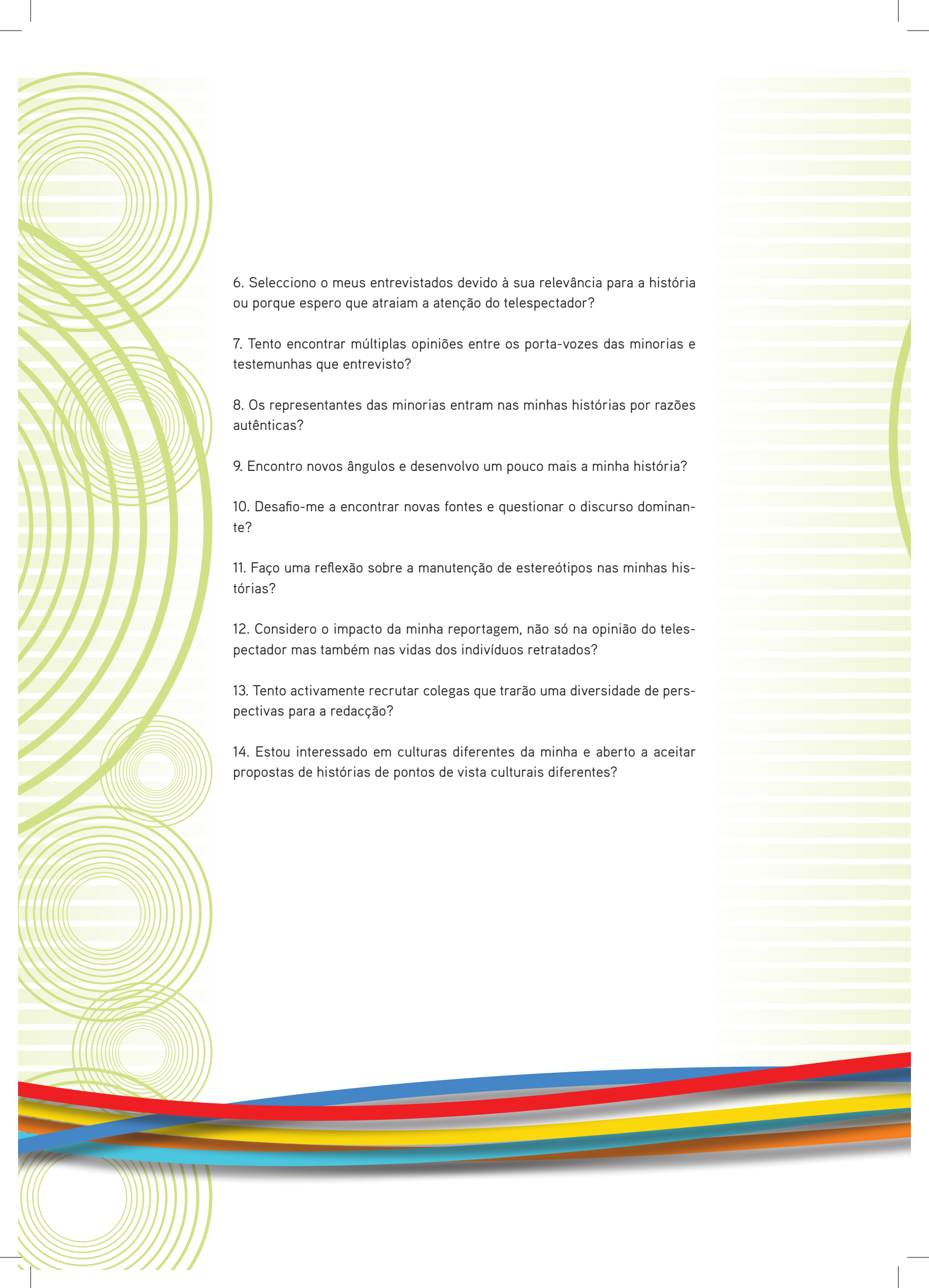
Poderá este excerto chamar a atenção de jornalistas sobre as mensagens – subliminares e abertas – que podem transmitir nas suas reportagens, e os seus efeitos nas audiências mais novas?

7. Lista de verificação para a diversidade

Tópicos a ter em conta quando se fazem reportagem sobre assuntos de diversidade, e que estão relacionados com o que foi analisado nas secções anteriores.

Lista de verificação para a diversidade

1. Estou consciente dos meus pressupostos pessoais sobre as questões, as histórias e as pessoas que selecciono para incluir numa notícia?
2. Estou consciente do poder das imagens, das palavras, dos sons e da música?
3. Menciono a etnia mesmo que esse facto não seja relevante para a história?
4. Dedico tempo suficiente a verificar os factos? Tenho a certeza de estar a utilizar os termos correctos?
5. Pergunto a colegas mais experientes – e de proveniências diferentes – sempre que necessário?



6. Seleciono o meus entrevistados devido à sua relevância para a história ou porque espero que atraiam a atenção do telespectador?

7. Tento encontrar múltiplas opiniões entre os porta-vozes das minorias e testemunhas que entrevisto?

8. Os representantes das minorias entram nas minhas histórias por razões autênticas?

9. Encontro novos ângulos e desenvolvo um pouco mais a minha história?

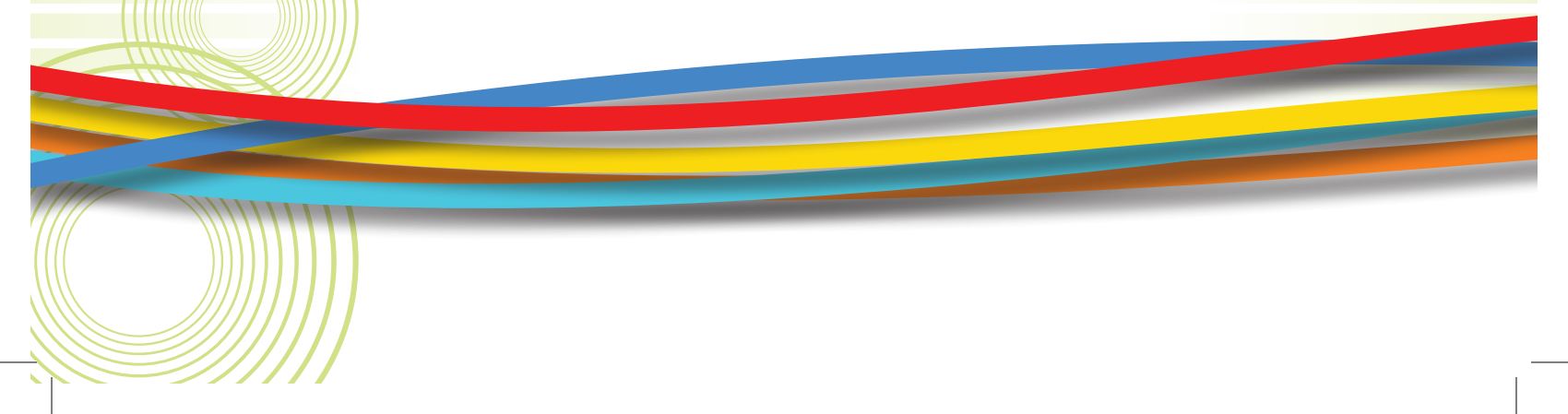
10. Desafio-me a encontrar novas fontes e questionar o discurso dominante?

11. Faço uma reflexão sobre a manutenção de estereótipos nas minhas histórias?

12. Considero o impacto da minha reportagem, não só na opinião do telespectador mas também nas vidas dos indivíduos retratados?


13. Tento activamente recrutar colegas que trarão uma diversidade de perspectivas para a redacção?

14. Estou interessado em culturas diferentes da minha e aberto a aceitar propostas de histórias de pontos de vista culturais diferentes?





Segunda parte.
Ferramentas
úteis



As secções que se seguem são descrições de ideias que funcionam, de novas ideias que podem ser experimentadas, de normas de gestão, mas igualmente de acções individuais que podem ser bastante eficazes sem grandes meios, e que podem ser adaptadas à sua linguagem, cultura e situação nacional.

Existe, claro, um manancial de informação disponível na Internet, mas esta parte inclui uma selecção não exaustiva de sítios interessantes ou relevantes. Claro que, uma vez que este guia foi originalmente redigido em Inglês, os sítios sugeridos são de língua Inglesa. Não assumimos qualquer responsabilidade sobre os conteúdos destes *links* externos.

8. Na redacção

Esta secção centra-se em fontes de boas práticas na cobertura de comunidades minoritárias. Contém *links* que os jornalistas podem achar úteis para aumentar o seu conhecimento e percepção das questões minoritárias, a sua consciencialização da importância da linguagem e a sua sensibilidade às vozes minoritárias na audiência.

Boas práticas

- O **Media Diversity Institute (MDI)** (www.media-diversity.org) é uma organização em Londres que foca o poder dos *media* para diminuir os conflitos inter grupos. Tem um sítio extenso, com muitos documentos, manuais, relatórios e ferramentas práticas relacionadas com todos os aspectos da diversidade. Tem várias listas de verificação que foram desenvolvidas por jornalistas, professores de jornalismo e especialistas em diversidade. <http://www.media-diversity.org/resource%20material.htm> - practical tools for journalists

O MDI elaborou vários **Manuais de Diversidade para Jornalistas** para ajudar os jornalistas no seu trabalho, incluindo secções de “Etnia” que fornecem dicas sobre reportagens de grupos étnicos e análise de artigos sobre temas étnicos retirados dos jornais da Europa Ocidental. <http://www.mediadiversity.org/resource%20categories/diversity%20manuals.htm>

- O **Mediawise Trust** (UK) oferece vários artigos, relatórios e recomendações para as melhores práticas para noticiar a diversidade. (<http://www.mediawise.org.uk>)

- Nos E.U.A., o Instituto Maynard para Formação em Jornalismo aconselha os jornalistas a verificarem a sua cobertura face às cinco forças principais que modelam as vidas e as tensões sociais: raça, classe, género, geração e geografia. Tendo em atenção cada uma destas forças sempre que cobrem histórias complexas, os jornalistas podem perceber as questões de forma mais clara e garantir mais precisão ao seu trabalho. <http://www.maynardije.org/programs/faultlines/>

- O Código de Princípios da Federação Internacional de Jornalistas foi revisto em 1986 para incluir o artigo que se segue:

7. O jornalista deve estar atento ao perigo da discriminação ser agravada pelos *media* e deve fazer o seu melhor para evitar facilitar essa discriminação, com base em, entre outras coisas, raça, sexo, orientação sexual, língua, religião, opiniões políticas ou outras, e origens nacionais ou sociais.

- Muitos sindicatos e associações de jornalistas adoptaram normas ou códigos de ética. Existem muitos modelos diferentes, mas todos os códigos de ética e códigos de prática focam os objectivos fundamente da missão jornalística. Estes não vão resolver os problemas de intolerância nos *media*, mas podem ajudar os jornalistas a concentrar-se na sua própria responsabilidade e ajudá-los a resolver dilemas.

www.ifj.org Contact: ifj@ifj.org

- A **Federação Internacional de Jornalistas** e os seu grupo Europeu, a **Federação Europeia de Jornalistas** (IFJ/EFJ) criaram um Grupo de Trabalho Internacional dos *Media* contra o Racismo e a Xenofobia (IMRAX) nos anos 90 para desenvolver recomendação sobre racismo e diversidade nos *media*. Em 2007, a EFJ lançou a **Iniciativa para uma Jornalismo Ético** para consciencializar os jornalista dos desafios que enfrentam em noticiar num mundo cada vez mais polarizado, muitas vezes dominado pelo extremismo religiosos e cultural.

Para consultar o documento sobre os direitos humanos:

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

E para a publicação sobre qualidade no jornalismo:

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

- **"Racismo, Xenofobia e os *Media*"** sobre a forma como fazer reportagens de forma mais equilibrada e completa sobre assuntos com impacto em raça, etnias e fé, respeitando a liberdade de expressão e a independência editorial.

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


- **"Migração, uma perspectiva global"** foi preparado pelo **Serviço de Informação Estratégica do EBU (SIS)** e estuda a forma como os meios de comunicação influenciam a percepção da migração como um "problema" político, e a questão da liberdade de expressão versus a liberdade de discurso.

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

Palavras e sentidos

Preste atenção ao poderoso impacto das palavras e à forma como podem ferir ou insultar, mesmo que a intenção não seja essa.

- Quando se deve mencionar a origem étnica ou a nacionalidade? O teste clássico funciona desta forma: substituir essas palavras por outras que descrevem a nacionalidade, religião ou raça da maioria e depois avaliar a sua pertinência. Quando colocadas num contexto social específico, podem reforçar os preconceitos e por isso devem ser utilizadas com precaução e apenas quando a reportagem as justifica e, caso fossem omitidas, a tornariam menos compreensível. Devemos pesar os danos causados na história



em si se estes “rótulos” estão ausentes, e os danos infligidos ao indivíduo caso sejam incluídos.

- As questões de diversidade são muitas vezes descritas com palavras ligadas ao tempo e à água: vagas de migração, enchentes ou correntes de pessoas à procura de asilo ... onda, chuvada, gotejar, dilúvio, pântano. Que sub correntes emocionais podem criar estas imagens?

- Desenvolva o seu glossário editorial com palavras como raça, nacionalidade, migrantes, emigrantes, imigrantes, asilo, assimilação, integração, multiculturalismo, etc., prestando atenção à forma como os significados deste termos têm evoluído e continuam a evoluir ao longo do tempo.

- Para ajudar os jornalista e o público a familiarizar-se com os termos correctos, a SVT colocou as seguintes imagens no seu sítio sobre diversidade:

Informações gerais

Encoraje as minorias na sua área a preparar guias ou fichas técnicas sobre as suas comunidades e/ ou religiões, ou faça-o sozinho.

- Um destes guias é **British Muslims: Media Guide** [Muçulmanos Britânicos: Guia para os *Media*] por Ehsan Masood, que fornece informação sucinta, bem como um directório de contactos com organizações Muçulmanas, e pretende ser uma fonte de referência e ferramenta de formação para jovens jornalistas. É um recurso valioso para qualquer pessoa que escreva, fale ou interaja com Muçulmanos, tanto em Inglaterra como no estrangeiro. Pode fazer-se o download em:

<http://www.counterpoint-online.org/download/305/British-Muslims-Book-mailing.pdf>

- A BBC tem um sítio na Internet sobre religião que fornece informação sobre religiões e movimentos religiosos em todo o mundo, incluindo Baha’i, Cristianismo e outra menos conhecidas como Unitarianismo, os movimento Rastafari, etc. Oferece resumos breves das crenças, história, rituais e pessoas famosas. Tem também um calendário multi-religioso com os Dias Santos.

<http://www.bbc.co.uk/religion/religions/>

- Sítios na Internet como **Reporting on Religion 2: A Stylebook on Journalism’s Best Beat** [Notícias sobre Religião 2: Um Livro de Estilo sobre o Melhor do Jornalismo]: www.Religionstylebook.org dão definições de termos religiosos, e o **Stylebook of the South Asian Journalists Association** [Livro de Estilo da Associação de Jornalistas do Sul da Ásia] apresenta definições de palavras relacionadas com as religiões e as sociedades daquela região.

<http://www.saja.org/resources/stylebook.html>

- Para notícias sobre os Roma, existem muitos sítios na Internet, como o extenso centro académico Arquivos e Documentação Romani <http://www.radoc.net/> ou o portal de informação sobre assuntos dos Roma: <http://www.romea.cz/english/index.php>

Para o “Código de conduta para notícias sobre os Roma” desenvolvido pela rede de comunicação social Roma, consultar;

<http://www.rrommedia.net/english/index.php>

Formação para a comunicação social

Encontra porta-vozes e peritos em minorias estabelecendo contacto com as comunidades locais, e também encorajando-os a se familiarizarem com os órgãos de comunicação social.

- **Perslink** Este projecto Neerlandês foi criado em 2003 para melhorar os contactos ente as comunidades de minoria étnica e os *media*, proporcionando actividade e formação para jornalista e porta-vozes das minorias. (<http://www.perslink.nl>)

Para uma descrição em Inglês dos instrumentos e metodologia:
<http://www.olmcm.org/dbData/Resources/Perslink%20methodology.pdf>

- **A Media Relations Handbook for Non-Governmental Organizations** [Um Manual para as Relações com os *Media* para Organizações Não Governamentais] é um manual em pdf para associações minoritárias que dá sugestões sobre como perceber os *media*, comunicar com a imprensa e planear campanhas mediáticas.

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

- Na estação de radiodifusão Alemã **WDR**, os departamentos editoriais de línguas estrangeiras, o programa de rádio de 24 horas **Funkhaus Europa** com ênfase na integração e o programa de televisão **Cosmo TV** evoluíram para centros de competência com fortes laços com as comunidades e organizações minoritárias. Os outros departamentos geralmente consultam-nos quando procuram peritos e colegas entrevistadores.


- **Mediam'Rad – ethnic and diversity media in Europe** [etnia e diversidade nos *media* na Europa] preocupa-se com a étnica e diversidade nos *media* em toda a Europa e em criar pontes entre os principais meios de comunicação.

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

- O canal de radiodifusão Holandês **VRT** organiza “mesas mistas” para os seus jornalistas e vários grupos minoritários, para debater tópicos específicos, por exemplo quanto se deve mencionar a origem étnica de uma pessoa. Desta forma, são estabelecidos contactos entre pessoas que de outra forma nunca se encontrariam.

- **Mira Media** é o centro nacional Neerlandês de especialização em meios de comunicação e diversidade, e oferece conselhos e de formação para jornalistas, profissionais dos meios de comunicação social e representantes dos grupos minoritários, tanto a nível nacional, como no âmbito de projectos e parcerias transnacionais. <http://www.miramedia.nl/uk/europe.htm>

- Por vezes são lançadas iniciativas que partem de indivíduos motivados. Um jornalista Sueco do ‘**Sydneytt**’, um departamento de notícias regional, reuniu com oito jovens mulheres uma vez por semana ao longo de alguns meses. Aprenderam a fazer entrevistas, ajudaram com as notícias, escreveram as suas próprias crónicas e praticaram a leitura e a apresentação. Isto implicou o jornalista e as notícias ganharem novos contactos e talvez alguma dessas jovens possa vir a entrar na televisão.



Praticaram igualmente no mundo real de trabalho e as suas reportagens foram transmitidas.

- A estação de televisão Alemã **WDR** tem um ficheiro sobre o Islão – uma página na Internet que contém todas as suas produções e notícias sobre o tópico Islão e a vida dos cidadãos Muçulmanos na Alemanha incluindo textos, *podcasts* e *downloads*.

<http://www.wdr.de/themen/homepages/islam.jhtml>

Ouvir

Descubra os que as estações e os telespectadores minoritários têm a dizer. O primeiro lugar onde procurar é o seu próprio local de trabalho, pois pode haver mais colegas de minorias – em várias posições e a desempenhar várias funções – do que imagina. Podem ter percepções surpreendentes sobre o local de trabalho, as relações na sala da redacção e as histórias seleccionadas.

- **Look Who's Talking: Cultural Diversity, Public Service Broadcasting and the National Conversation** [Olha Quem Fala: Diversidade Cultural, Radiodifusão de Serviço Público e a Conversa Nacional] por Mukti Jain Campion é uma reportagem muito interessante baseada em entrevistas de mais de cem realizadores na indústria de radiodifusão no Reino Unido, examinando os vários aspectos do processo de realização que podem marginalizar vozes fora das correntes tradicionais da sociedade, da comissão e produção à calendarização e promoção, explorando as razões porque ainda há tão poucas pessoas das minorias em posições editoriais ou de criativos seniores.

<http://www.nuff.ox.ac.uk/guardian/>

- **The Authentic Voice: The Best Reporting on Race and Ethnicity** [A Voz Autêntica: A Melhor Reportagem sobre Raça e Etnia] (Columbia University Press, 2006) este conjunto de livro e DVD é complementado por um sítio da Internet www.theauthenticvoice.org com recursos adicionais que se destina a ajudar jornalistas, educadores e o público em geral a melhorar as relações entre as pessoas de diferentes raças e etnias.

- “Certificar-se que as suas notícias são apelativas para uma extensa audiência já não é simplesmente a coisa certa a fazer. Rapidamente, está a tornar-se um assunto de sobrevivência. À medida que as novas tecnologias ameaçam afastar as audiências das notícias televisivas, cada ouvinte e cada telespectador conta.” **The Radio-Television News Directors Association (RTNDA)** [A Associação de Directores de Informação da Rádio e da Televisão] nos EUA desenvolveu uma “Ferramenta para a Diversidade” que tem acesso *online* ou pode ser encomendada, e que inclui entrevistas com profissionais e gestores e extractos de notícias de minorias, que podem ser visualizadas no âmbito de sessões de trabalho.

http://www.rtna.org/pages/media_items/diversity-toolkit540.php

- A **BBC** tem um sistema de reclamações e de recolha de opiniões dos telespectadores baseada na web. O processo é explicado claramente e qualquer telespectador pode escrever e esperar uma resposta no prazo de 10 dias. Se a resposta não for satisfatória, há outros passos que podem ser dados.

<http://www.bbc.co.uk/complaints/>

- **WDR:** Em 2005, um grupo de representantes dos Roma reagiu a um programa sobre os “ladrões de crianças Roma” como enviesado e insensível. A estação reagiu convidando representantes dos Roma para um debate sobre a transmissão e aceitou as críticas. Desenvolveu-se um diálogo entre os realizadores e os representantes dos Roma.

“O trabalho foi interessante, mas não me agrada que outros jornalistas que trabalham em programas diários de informação, bem como os operadores de câmara não considerem a diversidade como uma assunto importante. Tenho de admitir que às vezes me farto um pouco da diversidade e preferia cobrir um tema mais importante, um assunto que interessasse a uma audiência mais alargada.” (Hana Gelb, jornalista de minorias, HRT, Croácia)

9. No local de trabalho

O emprego está no cerne na questão. A não ser que as comunidades minoritárias estejam representadas no pessoal das organizações de radiodifusão, em posições que possam influenciar os conteúdos, continuará a ser difícil cobrir assuntos que os afectam tão bem como deveriam ser noticiados.

O mundo da radiodifusão – e especialmente os seus escalões mais elevados, consiste ainda essencialmente de pessoas provenientes das comunidades maioritárias. Até há pouco tempo, eram principalmente homens. Levou algum tempo até que as mulheres alcançassem as posições mais elevadas mas muitas já o conseguiram.

Mas as minorias permanecem extensamente sub representadas. Estas pessoas – mulheres e homens - têm sem dúvida um enorme contribuição a dar. Têm a vantagem de ver o mundo de um ângulo diferente. Podem ter melhor acesso a alguma informação em certas áreas chave no país e no estrangeiro. Podem trazer valor acrescentado ao resultado das nossas notícias, e, de facto, a todos os programas.


Claro que é mais fácil contratar alguém que nos é familiar e seguiu as vias tradicionais para entrar na profissão. Assim, devem ser tomadas medidas especiais para corrigir o desequilíbrio, para ir ao encontro de, encontrar e formar profissionais de raízes menos familiares que podem assumir que a radiodifusão é um “beco sem saída” – pelo menos para eles.

Os jovens com raízes imigrantes precisam de motivação para escolherem uma carreira na radiodifusão; têm que ser encontrados, recrutados, formados e integrados no local de trabalho.

Encontrar novos talentos

...na escola

Encorajar a formação em meios de comunicação social entre os jovens e os grupos minoritários, para que aprendam a compreender as mensagens dos *media*, a fazer ouvir as suas vozes e a pensar em carreiras nos *media*.



- **CREAM Plus** é um projecto pan-Europeu para promover a educação e a investigação no campo dos *media* e da diversidade, e uma das actividades principais é a organização – no maior número possível de estações de radiodifusão públicas Europeias – de um Dia dos *Media* para estudantes do ensino secundário. Durante este dia, todos os anos, as estações que participam abrem os estúdios ao estudantes, que podem participar em diversas sessões de trabalho. São igualmente organizadas sessões de trabalho paralelas sobre educação para os *media* para professores e orientadores escolares.

<http://www.olmcm.org/>

- Como funcionam as imagens e os *media*? O que é um estereótipo? **WATCHING THE MEDIA** [Observar os *media*] propõe informação e actividades de grupo para melhorar o entendimento sobre a forma como os *media* trabalham e para desenvolver análise crítica, contribuindo desta forma para a luta contra qualquer forma de discriminação. O *kit*, criado com o apoio da Rede Social Europeia (*European Social Network*), inclui um manual e um CD-ROM, e pode ser encomendado em Francês, Alemão ou em Inglês. <http://www.apte.asso.fr/>

- **Digitales** é um projecto para contar histórias, que envolve jovens de toda a Europa, que fazem pequenos filmes sobre as suas vidas e desta forma aprendem a escrever um guião, gravar narrações e editar fotografias ou desenhos. <http://www.digi-tales.org>

- **VRT** encoraja jovens até aos 19 anos a pensarem em carreiras na televisão e na rádio organizando dias de “encontro” para alunos nos últimos anos do ensino secundário para explicar como funcionam os *media*, e oferecendo uma brochura atractiva denominada “Empregos nos *Media*”, com entrevistas a jovens profissionais que explicam o que fazem e como conseguiram o emprego. Esta brochura está disponível em:

http://www.vrt.be/vrt_master/over/overdevrt_diversiteit_schermen/index.shtml

- **Skillset**, o sector das competências do município para as indústrias audiovisuais do Reino Unido, que é financiado pelo governo e pela indústria audiovisual, fornece informação sobre empregos em todos os ramos da indústria, estatísticas, *links*, declarações políticas, etc.

<http://www.skillset.org>

- Uma jornalista do telejornal principal da **SVT** contactou três escolas nos subúrbios de Estocolmo e com a ajuda dos directores seleccionou dez alunos para passarem uma semana na redacção. Os colegas foram convidados a tornar-se patrocinadores/ mentores e passaram a falar sobre serviço público e jornalismo noticioso nas escolas. O objectivo era aumentar o conhecimento da vida quotidiana nessas áreas, diversificando desta forma os indivíduos nas notícias e ao mesmo tempo encorajar os jovens dos subúrbios a quererem ser jornalistas.

...na rádio

- A estação Neerlandesa **NPS** iniciou um programa de rádio de três horas nos dias úteis, feito por jovens urbanos, que se tornou na sua voz, e deu origem a muitos novos talentos que se juntaram à rádio NPS e mais tarde à televisão NPS.

- **WDR:** O programa de rádio multicultural 'Funkhaus Europa' organiza sessões de trabalho regulares para melhorar as competências profissionais para realizadores com raízes de migração.

...e na comunidade

Criar redes entre as empresas de comunicação social e os meios de comunicação comunitários para recrutamento; não utilizar apenas as vias tradicionais para anúncios de emprego, utilizar os media e as redes comunitárias.

- A **NPS** junta-se a grandes festivais multiculturais, participando, por vezes, co-financiando e fazendo programas de televisão sobre os festivais.

- A **European Week of Media and Diversity** [Semana Europeia dos *Media* e Diversidade] anual foi criada em 2003 para sublinhar a necessidade para uma maior diversidade nos media e para iniciar um diálogo novo e construtivo entre os profissionais dos meios de comunicação social, as ONGs e as audiências minoritárias. Os seus objectivos são "conseguir uma sociedade Europeia mais coesa, onde se dá voz a todos os cidadãos, mais qualidade no jornalismo e na realização de programas e conseguir sucesso económico para os *media*, indo ao encontro das expectativas das audiências minoritárias".

<http://www.olmcm.org/>

Como pode indicar quem procura?

Mesmo que a origem étnica não possa ser especificada em anúncios de emprego, há formas de indicar um interesse pró activo em empregar pessoal de minorias étnicas.

- Em 2005 a **WDR** adicionou a frase, "WDR promover a diversidade cultural na empresa, por isso saudamos candidatos com origens migratórias" aos seus anúncios de emprego, que já incluíam frases semelhantes relativamente às mulheres e a deficientes.

- **SVT** acrescenta aos seus anúncios que "são valiosos a experiência e o conhecimento sobre diferentes culturas e religiões".

- **NPS** identifica-se a si própria nos *media* como a estação multicultural da Holanda que procura talentos multiculturais.

- Os objectivos dos recursos humanos **BBC English Regions** [Regiões de Inglaterra] são: recrutamento, retenção e progressão.

De forma a manter os padrões elevados, mas aumentar e aprofundar a base da candidatura, os anúncios de empregos incluem o requisito "exige-se um conhecimento de diversas comunidades". Este conhecimento é assim uma das competências a ter em conta, e permite considerarem-se candidatos provenientes de várias origens.



Recrutar novos talentos

Lembre-se que os empregadores tendem a contratar pessoas com as quais se sentem à vontade, que se parecem e pensam como eles.

- **FAIR - *Future Adapted Inclusive Recruitment*** [Recrutamento Inclusivo Adaptado ao Futuro] é um método em desenvolvimento na Suécia para encontrar a melhor pessoa para um emprego, não excluindo a diversidade. O método foca a competência ao longo de todo o processo de recrutamento, mantendo-se estritamente fiel a questões sobre competências e evitando questões que possam surgir espontaneamente, o processo evita o erro do “sentir-se à vontade com...”.

Como um dos gestores do programa afirma: “após recrutar centenas de pessoas como produtor tornei-me céptico. Mas depois de utilizar o método FAIR mudei. Deu-me os instrumentos para comprar os candidatos entre si e estou a lutar para que toda a gente o utilize. FAIR é um método de recrutamento brilhante!” (Vide Anexo 1 para uma descrição do processo.)

FAIR foi desenvolvido pela parceira EU Equal à qual a SVT pertence.

www.equalfair.se

- **Move On Up** eventos – **BECTU**, um sindicato independente de trabalhadores de radiodifusão e entretenimento, organiza eventos que permitem a profissionais talentosos que querem fazer contactos e procurar novas oportunidades conhecer executivos seniores de várias organizações. Os eventos *Move On Up* destinam-se a profissionais negros e de minorias étnicas que procuram novas oportunidades junto dos *media*. Recentemente o evento focou as notícias, e mais de 70 quadros superiores de informação da televisão, da imprensa escrita e da rádio estiveram disponíveis para reuniões individuais com profissionais que procuram progredir nas suas carreiras.

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

- **ROOTS project** [projecto]: Uma parceria de quatro anos entre a BBC Regional e o *Arts Council England* foi concebida para encontrar novas vozes e talentos nas comunidades minoritárias, desenvolvê-los e proporcionar-lhes acesso a redes internacionais. Foram nomeados onze coordenadores Regionais, tendo como missão estabelecer contactos com novos talentos nas suas Regiões, dar-lhes oportunidade de actuarem para novas audiências através da programação da BBC e mostras de arte. Através da sua contribuição para os programas da BBC de uma perspectiva cultural, os artistas aumentaram os contactos e a compreensão entre as pessoas de várias origens. A interacção com os artistas na estação significou contactos adicionais para os jornalistas. O legado do projecto são a transmissão de novas vozes e novas perspectivas para a programação.

- **Pact**, A associação comercial dos meios de comunicação do Reino Unido, desenvolveu o **Pact Diversity Guide** [Guia Pacto para a Diversidade] para ajudar os seus membros produtores independentes e empresas de distribuição a aumentar a diversidade nos seus sectores. Dá conselhos e exemplos para implementar a diversidade no seu sentido mais lato. <http://www.employers-forum.co.uk/www/bcidn/manifesto/2006-action-plans/pact-bcidn-report.pdf>

- A **BBC English Regions** mantém os candidatados a emprego que não conseguiram lugares mas são interessantes, numa base de dados, para, se surgir outra oportunidade, os poder contactar de novo.

“Uma das lições a ser partilhada com os colegas é a de que, mesmo quando se trabalha em integração e se exerce uma posição pró activa no sentido do recrutamento de pessoal com raízes de migração, o ênfase terá que estar sempre na qualidade e no potencial. Sabemos, por experiência própria, que ser paternalista não resulta, tal como não funciona a imposição de quotas.” (Gualtiero Zambonini, Comissário para a Integração de Diversidade Cultural WDR)

Acolher novos talentos

... tornando o local de trabalho mais inclusivo, o que significa formar o pessoal em competência culturais, Por exemplo, ajuda se estiverem informados sobre os vários dias santos religiosos.

- A **NPS** tem um curso de competências multiculturais para todos os empregados. Isto significa convidar peritos em minorias das comunidades minoritárias para encontros com os realizadores. Organizam igualmente sessões de formação especiais para os realizadores com tópicos como o Islão e como lidar com a sociedade multicultural nos seus programas.


- Em Dezembro de 2007 a **WDR** está a planear organizar um “**Dia da Diversidade**” com o objectivo de promover a cultura da aceitação da diversidade cultural dentro da estação, destinado a todos os empregados e gestores da empresa.

A **WDR** tem um programa para os seus 4.400 empregados, denominado “mobilidade e flexibilidade”. Inclui a oportunidade para todos escolher um departamento completamente novo dentro da empresa onde podem trabalhar durante quatro semanas e ganhar novas experiências, por exemplo num dos seus programas multiculturais.

- Os sindicatos de jornalistas, organizações profissionais e as acções conjuntas destas organizações podem ser instrumentos para a melhoria da informação sobre a diversidade e melhorar a posição das minorias na força de trabalho bem como no aumento da consciencialização e na melhoria dos padrões de qualidade relativamente à diversidade nos *media*.

As organizações de jornalistas deveriam ter como ponderação major a representação igualitária das minorias na força de trabalho. Deve ser tido em consideração não apenas o número de pessoas das minorias que são contratadas, mas assegurar a sua distribuição igual dentro da própria hierarquia da organização. www.ifj.org

“Comecei a trabalhar como jornalista Roma e realizador de documentários para a televisão há 15 anos. Ao longo destes anos, apesar de pequenos sucessos, tive que lutar contra a ignorância todos os dias, Espero que mude um dia.” (János Daróczy, realizador de documentários bem sucedido, MTV)



Depois de recrutar novos talentos

Apoie e forme os seus novos empregados minoritários.

- A formação na empresa é fundamental para qualquer novo empregado. É muito importante manter programas de formação permanentes para os novos colaboradores que entram na empresa. Desta forma aprendem sobre a empresa e adquirem as competências necessárias, também em assuntos de diversidade.”

(Recomendação da Conferência de 2006 em Essen ‘Migração e Integração, o grande desafio da Europa. Qual o papel dos *media*?’)

- Desde 2000, a NPS criou quatro programas de formação de um ano para jornalistas, produtores e realizadores talentosos de minorias. O programa tem muito sucesso, e a maior parte dos formandos ainda estão a trabalhar em meios de comunicação. É muito importante seleccionar bem os talentos, considerar como se vão encaixar no grupo, e ser disciplinado na motivação dos talentos para participarem em todas as sessões e em se exprimirem tanto quanto possível. É importante haver avaliações a cada duas semanas e ouvir com atenção as opiniões dos participantes. Quanto mais a formação for adaptada aos formandos, maior sucesso terá em manter os talentos a trabalhar na sua empresa.

- É muito importante apoiar os formandos à medida que percorrem a sua entrada numa organização, a BBC tem um programa de formação em vigor. (Vide Anexo 2 para recomendações de formação.)

“Dos programas que já geri, posso concluir que os benefícios são mútuos tanto para os formadores como para os formandos, e as competências e consciencialização acabam por ser ganhas nos dois lados. Muitas vezes, este facto constitui uma surpresa para os formadores que no início achavam que participavam nos programas por razões altruístas, Há casos em que a formação deu origem a empregos, mas, fundamentalmente, a formação ajuda a quebrar os preconceitos e a construir compreensão.” (Rowzat Tayyebkhan, BBC Formação e Desenvolvimento)

- Todos os anos a célula de diversidade na **VTR** organiza acções positivas para dar às pessoas dos grupos minoritários a oportunidade para ganharem experiência em empregos nos *media*. No anúncio de emprego, as pessoas com raízes étnicas ou portadoras de deficiência são especificamente encorajadas a candidatar-se, e a vaga é anunciada através de redes gerais e específicas (organizações, sítios da Internet) de minorias. Os lugares são para actividades como investigação ou assistência de produção num escritório de um editor de uma das televisões, rádios ou programas online principais. Ao mesmo tempo podem participar em formação interna na VTR em áreas como edição, treino da voz, escrever para rádio, etc. Os jornalistas formandos são avaliados a cada dois meses, com os seus mentores, produtores ou jornalistas, que são a sua referência durante o período de formação.

- O projecto Finlandês **YLE Mundo**, financiado pelo Programa Equal do Fundo Social Europeu da UE, incluiu um programa de formação e trabalho nos *media* com a duração de dois anos para jovens de minorias étnicas. O seu objectivo global era “desvanecer, ou mesmo apagar, as fronteiras entre os Finlandeses nativos e os imigrantes”. Os resultados deste programa inovador foram 24 profissionais de televisão formados, a criação de um modelo

de formação e programa de formação de trabalho para um grupo multicultural, e um programa de televisão, uma vez que um período de 10 minutos semanais estava reservado para os formandos. O projecto Mundo (2004-2007) fez muito relativamente às questões de diversidade na YLE e nos meios de comunicação Finlandeses em geral. O conceito pode ser aplicado noutros países.

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/practical-examples/employment-mundo_en.cfm

- Desde 2005, o projecto “**WDR-grenzenlos**” (WDR - Sem fronteiras) tem vindo a introduzir jovens jornalistas com raízes imigrantes à WDR e à radiodifusão em geral. Todos os anos, é dada a oportunidade a dez jovens talentos para participarem um curso prático de quatro semanas em vários departamentos da WDR e um curso de formação teórica em jornalismo de duas semanas. A maior parte dos jovens jornalistas que participaram no programa “WDR-grenzenlos” ficaram na estação, ou a trabalhar como profissionais liberais ou como editores juniores. A partir deste ano, o programa deve ser alargado para incluir profissões técnicas.

<http://www.grenzenlos2007.de/>

- Durante a Conferência de 2006 “**Migração e Integração, o grande desafio da Europa. Qual o papel dos media?**” em Essen, foi criado o programa internacional para jornalistas **Boundless** [Sem Fronteiras]. Este ano, 20 jovens jornalistas serão seleccionados para trabalhar numa peça multimédia sobre tópicos relacionados com 2008 Anos do Diálogo Intercultural. O objectivo deste programa é apoiar as competências transnacionais e interculturais de jovens jornalistas, contribuindo para o diálogo entre as culturas.

<http://www.integration-media.eu/>

10. Avaliar o progresso

A legislação em vários países torna impossível estabelecer a diferença entre indivíduos maioritários ou minoritários em qualquer tipo de estudo ou estatística.

No entanto, este facto não deve ser uma desculpa para não tentar avaliar o progresso feito nas organizações de radiodifusão ou tentar saber quais as opiniões dos telespectadores.

A única forma de nos certificarmos de que estamos a fazer progressos é avaliar a sua implementação face aos objectivos que foram delineados. Devem ser estabelecidos alvos tanto na programação como nos recursos humanos, regularmente monitorizados e reportados anualmente.

E embora ainda não tenha sido desenvolvida uma ferramenta perfeita para avaliar as reacções das audiências minoritárias aos diversos programas, existem ferramentas qualitativas e processo que podem indicar as tendências e as necessidades.

“Fazem-se reuniões, dizem-se coisas bonitas, mas não se vêem acções” – produtor de televisão do Reino Unido (de “Look Who’s Talking [Olha quem Fala]” por Mukti Jain Campion)



Defina os seus objectivos e monitorize os resultados

- A **BBC** definiu alvos para se assegurar que a diversidade existe, no ar e fora dele, com o apoio de várias iniciativas destinadas a promover a diversidade na força de trabalho e na produção e nos conteúdos. A empresa alcançou os objectivos e está agora a rever os objectivos para o retrato de pessoas negras, de minorias étnicas e portadoras de deficiência no ecrã. Há igualmente objectivos para a força de trabalho a serem alcançados em Dezembro de 2007: 12,5% do pessoal deverá ser negro ou de minorias étnicas no universo global dos colaboradores da BBC.
- Por lei, 20% dos programas de televisão da **NPS** e 25% dos programas de rádio têm que ser multiculturais. Se não cumprirem esta percentagem, a NPS é multada pelas autoridades da comunicação. Nas organizações de radiodifusão públicas Neerlandesas em geral, todas as novas ideias de programas são avaliadas numa perspectiva multicultural.
- As avaliações feitas pelas **France Télévisions** são essencialmente qualitativas, mas as acções positivas iniciadas em 2004 são analisadas anualmente e a percepção dos telespectadores aferida. As conclusões até agora revelam que os telespectadores notaram os esforços que estão a ser desenvolvidos, mas para metade dos telespectadores em França, a televisão em geral ainda não representa a população adequadamente.
- **France Télévisions** está a realizar um estudo estatístico sobre a diversidade na força de trabalho do grupo, para determinar se a origem étnica pode prejudicar a progressão na carreira. Uma vez que em França é inconstitucional discriminar de qualquer forma – negativa ou positivamente – com base na origem étnica ou geográfica, este estudo é supervisionado pela CNIL, a autoridade Francesa para a protecção de dados.
- **The European day of Media Monitoring** [O Dia Europeu de Monitorização dos Media] foi criado pela rede **Online/More Colour in the Media** [Mais Cor nos Media] formada por parceiros de vários países Europeus. Para relatórios e metodologias, consulte: <http://www.multicultural.net/edmm/index.htm>
- Cada dois anos, o departamento de Estudo e Investigação da **VRT** realiza um estudo de monitorização (em colaboração com várias universidades Holandesas) para verificar como as minorias foram cobertas nos vários canais de televisão Holandeses, incluindo os seus três próprios canais (One, Canvas and Ketnet). Os resultados são divulgados a todos os realizadores na VRT (bem como a qualquer pessoa fora da VRT: imprensa, organizações da sociedade civil). Estes resultados podem ser tidos em conta quando se pensa em novos programas e novas políticas.
- O inquérito nacional **“Migrants and the Media 2007** [Os Migrantes e os Media 2007]” realizado conjuntamente pela ARD e a ZDF, que estudou o comportamento dos *media* no seio dos migrantes na Alemanha, revelou vários factos importantes a este respeito. Em primeiro lugar, o inquérito demonstra que os migrantes vêem televisão Alemã diariamente. Neste sentido, confirma-se que não existe uma “sociedade paralela” em termos da utilização dos meios de comunicação, abrindo deste modo o caminho para uma integração bem sucedida na comunicação social dos imigrantes na Alemanha. Tal como o inquérito demonstra, os migrantes, especialmente

os Turcos, utilizam igualmente os *media* dos seus países de origem, o que representa uma ponte para as suas culturas e línguas de origem, mas com menor frequência face aos programas em língua Alemã. Confirma-se novamente que um bom conhecimento da língua Alemã é um pré requisito para a função integradora dos meios de comunicação Alemães. Os migrantes utilizam a televisão numa escala semelhante à da audiência Alemã, principalmente como forma de entretenimento. Os medias de serviço público têm menos alcance entre a audiência migrante face à audiência nativa Alemã, mas são apreciados pela sua competência e confiança.

- O Instituto Robert C. Maynard para formação em jornalismo tem a "**Reality Checks** [Verificar a Realidade]", uma ferramenta de diagnóstico com base na Internet que permite às organizações noticiosas aceder rápida e facilmente à diversidade das suas fontes e à abrangência da sua cobertura.

<http://mendota.english.wisc.edu/~danky/realitychecks.pdf>

- Representantes de grupos minoritários são convidados regularmente para participar numa monitorização de programas de rádio e de televisão da **WDR** seleccionados. Um grupo deste género foi convidado para ver e depois debater o recente filme para televisão da WDR "Wut", que trata da situação de jovens migrantes na Alemanha, especialmente do problema da violência.

- O grupo organizador de **Equality and Diversity** [Igualdade e Diversidade] fundado na YLE em 2004, organizou:

- Almoços debate com os representantes de grupos individuais minoritários em 2005;

- Um inquérito sobre as expectativas dos grupos minoritários face às radio-televisões públicas em 2006;

- Um seminário para um estudo de caso sobre os conteúdos das séries de entretenimento da televisão que focam assuntos minoritários em 2006.

- **NPS**: os programas multiculturais são monitorizados da mesma forma que todos os outros programas em relação à qualidade dos conteúdos e às audiências. Quanto mais um programa multicultural se destina a uma audiência maior, mais probabilidade terá de ser colocado em horário nobre. Quanto mais específico for ou mais for dedicado a pequenas audiências, mais longe se situará do horário nobre. Todos os programas multiculturais devem revelar de forma clara a quem se destinam e qual o tamanho da audiência esperado. Cada vez mais, a NPS testa novos programas aos sábados ou domingos à tarde.

- A **BBC English Regions** desenvolveu internamente a base de dados e *software* **The Portrayal of Minorities** [O Retrato das Minorias]. Foi utilizada como ferramenta para ajudar os produtores a identificarem se estão a representar a diversidade nos seus programa de forma satisfatória. Destina-se a ser utilizada juntamente com outras ferramentas de monitorização de audiência e de programação, e para registar a quantidade e qualidade da visualização. Os conteúdos são monitorizados durante 2 semanas em cada trimestre, para dar uma imagem da transmissão em termos de diversidade. A monitorização é efectuada das seguintes formas.

Distribuição de contributos na área televisada

% de contributos para o seu programa que são:

Homens: Mulheres

De cada grupo étnico (tal como definido pelas categorias do *census*)

São portadores de deficiência

Como variam estas percentagens relativamente aos assuntos focados (Desporto, Política, etc.)

Referências cruzadas entre cada uma destas categorias

Período de tempo da visualização, pequeno extracto, entrevista mais longa ou contributo principal

“O que é avaliado é feito”

Diversipro, o especialista em diversidade Canadano, resumiu o problema numa frase e fornece conselhos adicionais sobre a implementação da diversidade nas organizações.

<http://www.diversipro.com>

11. Gerir a diversidade

As minorias fazem parte – e sempre fizeram parte – das nossas sociedades e assim irá continuar a ser. Os *media* têm um papel essencial na sua integração, assegurando que as questões ligadas às comunidades minoritárias, migração, refugiados e asilados são retratadas de forma justa e equilibrada, reflectindo a sua contribuição positiva para a sociedade e protegendo-as de estereótipos negativos.

Como podem mudar as atitudes, nos próprios *media*? Só poderá acontecer se a gestão for inspiradora e comunicativa quanto à diversidade e esta for comunicada como valor positivo e um desafio criativo. A competência cultural deve ser uma prioridade e um elemento essencial para a promoção. Esta a forma “obrigatória” de olhar para o assunto.

Mas talvez o assunto possa ser visto de outra forma e não visto como apenas mais uma imposição a um pessoal já sobrecarregado. A palavra “D” está a começar a ter uma conotação negativa.

Porque não encarar a diversidade como uma oportunidade para inovar, acolher novas ideias, novos ângulos, e ao fazê-lo aumentar as audiências? Este é o momento de ampliar, expandir, diversificar os nossos programas e alargar os horizontes.

Normas para a diversidade

Muitas organizações de radiodifusão têm actualmente artigos nas escrituras públicas ou normas internas da empresa que certificam o seu empenho.

Por exemplo:

- “A **France Télévisions** está empenhada em reflectir a diversidade da população Francesa e em melhorar a forma como é retratada em todos as suas imagens, através dos seus programas e das pessoas, testemunhos, actores, jornalistas, etc. que aparecem nos seus canais.”

- **BBC:** A BBC está empenhada em reflectir a diversidade da audiência do Reino Unido na sua força de trabalho, bem como nas suas transmissões televisivas, de rádio e *online*. Pretende ser o reflexo da população da moderna Grã-Bretanha – através do género, idade, etnia e diversidade cultural, pessoas portadores de deficiência, fé e origens sociais e orientação sexual. A BBC cria valor público – entre outras formas – através do reflexo das nações do Reino Unido, religiões e comunidades; possibilitando que as várias comunidades do Reino Unido vejam o que têm em comum e em que diferem. A BBC procura construir coesão social e tolerância através de uma melhor compreensão. Para uma sùmula das políticas da BBC consulte: <http://www.bbc.co.uk/info/policies/>

- **YLE:** apoia e defende a experiência da aceitação igual na comunidade de diferentes grupos populacionais e dos seus membros individuais. Através as suas operações, a YLE cria as condições pelas quais a diversidade será aceite na Finlândia. Os serviços para as minorias e grupos especiais, mesmo em programas nos canais principais, transmitem ao público os valores básicos da empresa. Como local de trabalho, a YLE defende a igualdade, tolerância e a anão discriminação, e uma multiculturalidade superior à que se regista actualmente.
<http://www.yle.fi/fbc/palvelustrategiaEng.pdf>

- **SVT** tem uma “Política para uma diversidade cultural e étnica na SVT” que declara, por exemplo: Para a SVT, a diversidade étnica e cultural significa o facto de que a Suécia consiste em pessoas que têm uma variedade de raízes étnicas de culturais. O reflexo desta afirmação sente-se igualmente na composição dos seus quadros de pessoal. Na SVT ninguém pode ser discriminado com base nas suas raízes étnicas, religiosas ou culturais. <https://svt.se/content/1/c6/32/42/79/policy2005.pdf>


Resultados

No entanto, e para que estas políticas e normas sejam mais que palavras, a sua implementação prática – isto é, os resultados no campo da formação, recrutamento e implementação – devem ser revistos e avaliados anualmente.

- Em Junho de 2007, a BBC emitiu uma declaração à imprensa: “O Grupo de Direcção da BBC decidiu colectivamente não aceitar bónus contratuais para o ano fiscal de 2006/07.”

Os directores citaram a escala do desafio que a BBC enfrenta à medida que entra num novo período de taxas de licenças e pensaram no impacto que esta medida teria em todos os colegas. Aceitaram igualmente que, embora a BBC tenham feito progressos na diversidade, ainda não tinham cumprido alguns compromissos específicos que tinham assumido relativamente aos números da força de trabalho até à data estabelecida.

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

- 
- A administração deve igualmente mostrar um apoio efectivo quanto às questões da diversidade, participando nos eventos, seminários e celebrações. Se o director está presente, mais colaboradores vão estar igualmente presentes e irão encontrar novas pessoas, ver novos programas e aumentar a sua percepção relativa às questões e oportunidades da diversidade.

Analise o que está a fazer

- A **France Télévisions** lançou um “Estudo da Diversidade”, focando especialmente os preconceitos, conscientes ou subconscientes, e o uso implícito ou aberto de estereótipos. Uma empresa de consultores externos realizou entrevistas individuais com gestores e empregados em todo o grupo, identificando e analisando percepções comuns tendo em vista estabelecer novos requisitos de formação, medidas de recrutamento mais objectivas e tratar de assuntos mais latos relativos à gestão da diversidade. O resultado final será uma série de recomendações operacionais para todo o grupo.

Faça da competência cultural uma prioridade e um elemento essencial para a promoção

- A **WDR** está a trabalhar num conceito para um Módulo de Gestão da Diversidade que deverá ser incluído nos programas de formação dos quadros superiores até ao final do ano.
- **SVT**: Em todas as formações para novos administradores, existe uma secção sobre diversidade e a sua frequência é obrigatória.
- A **BBC** desenvolveu um módulo de formação *online* sobre política editorial, que é um questionário voluntário destinado a tornar o pessoal mais atento às questões e às suas próprias percepções e preconceitos.
- Na France Télévisions, foi iniciado o ‘Pluriel media’ – um Programa Igual da UE – para aumentar a consciencialização, motivar e formar a gestão de recurso humanos de forma a incluir a diversidade em todos os aspectos das suas actividades. É distribuído um “vade mecum” em sete pontos ao pessoal e outros parceiros para os encorajar a integrar critérios de diversidade em todos os seus projectos.

Como andar por aí a implementar objectivos de diversidade

- ‘Migração e Integração, o grande desafio da Europa. Qual o papel dos *media*? A conferência de 2006 em Essen organizou sessões de trabalho com profissionais dos meios de comunicação e o resultado foi uma lista de recomendações (Vide Anexo 3 para as recomendações de Essen).
- Deveríamos criar um novo departamento para a diversidade ou deixar que estes assuntos sejam tratados pelos departamentos existentes? Deveria haver programas específicos para as minorias ou a diversidade deveria ser popularizada?

Claro que existem factores nacionais que vão afectar as políticas, mas apresentamos de seguida quatro formas diferentes de organizar a diversidade nas organizações de radiodifusão.

“Não dever ser ou/ou. Claro que se deve “popularizar” a diversidade, mas também ter programas específicos sobre, com e para telespectadores minoritários. Não significa necessariamente programas de gueto, é a televisão para todos.” (Inger Etzler, antigo Director do Centro Multicultural, SVT)

Programas especiais de nicho para minorias nacionais

HRT Croácia

A Lei da Rádio e Televisão Croatas inclui a obrigação de produzir e transmitir programas para as minorias nacionais, mas não existe um artigo específico sobre diversidade nos estatutos da HRT. Podem ser pedidos fundos ao governo mas, neste momento, não existe qualquer contrato desse tipo em vigor.

A HRT está a dar os primeiros passos no desenvolvimento de uma estrutura de diversidade. A administração está aberta a programas sobre diversidade, mas insiste na qualidade, em detrimento da quantidade.

O Departamento para as minorias nacionais, emigrantes e sociedade civil é um dos cinco departamentos noticiosos, e o que tem maior número de jornalistas e horas de transmissão.

Produz magazines semanais e *talk shows* para minorias nacionais na Croácia, para Croatas que vivem no estrangeiro, para os portadores de deficiência, para os idosos e para pessoas que estiveram envolvidas na guerra da pátria, assim como programas ambientais. Produz igualmente documentários sobre estes assuntos e participa na colecção de documentários multiculturais Europeus, City Folk.

Com a sua posição nas Notícias, o departamento tem uma certa influência na decisão sobre a agenda para os programas noticiosos diários, mas esta influência é baseada principalmente em discussões informais com os editores dos outros departamentos.

As minorias nacionais constituem cerca de 7,4% da população, e as notícias da noite dedicam-lhes 1,1% do seu tempo. Os representantes das minorias estão satisfeitos com os programas semanais especializados para as minorias, mas não estão contentes com a sua representação global.

A HRT recrutou jornalistas minoritários apenas uma vez: em 2004, receberam fundos do governo Croata para formar jovens jornalista das minorias. O Departamento para as minorias nacionais, emigrantes e sociedade civil organizou quatro seminários para 30 jovens de 15 grupos minoritários, e sete foram mais tarde admitidos como trabalhadores independentes. Bem aceites no departamento das minorias, foram, no entanto, ao princípio considerados pelos outros departamentos como “politicamente instalados”. Foi só depois de algum tempo, especialmente depois de se tornarem conhecidos como tradutores e como *canis directos* para as comunidades minoritárias, que foram aceites.

A célula da diversidade ou secretária da diversidade: VRT, France Télévisions, BBC



VRT

Em 2003 a radiodifusão Flamengo VRT criou uma Carta para a Diversidade, que constituiu a base para a instituição da célula da diversidade. A política de diversidade funciona em cascata, sendo promovida pela administração, mas a sua implementação não é obrigatória.

A célula da diversidade consiste em duas pessoas. Estabelecem redes com associações minoritárias, organizações de jovens e meios de comunicação interculturais com o duplo objectivo de procurar talentos e encontrar contacto para possíveis participantes em programas. A acção positiva – não haver discriminação positiva ou quotas – é utilizada como um meio de aumentar o acesso das minorias e aumentar a representação das etnias e portadores de deficiência no local de trabalho. Iniciaram igualmente o aumento da consciencialização e a formação em diversidade para os seus colegas e fornecem contactos de peritos em minorias. Não há um impacto directo das políticas de diversidade nos conteúdos dos programas, mas a célula de diversidade dá conselhos sobre a inclusão de temas de diversidade na programação principal.

Na Bélgica, o registo e a monitorização das étnicas nos estudos das audiências não é permitido. Pode apenas ser incluído numa base voluntária, por isso não pode ser feita qualquer avaliação sobre os efeitos das políticas de diversidade na composição da redacção.

Em 2004, o primeiro estudo de larga escala para examinar a forma como e quantas vezes aparecem pessoas de origem estrangeira em todas as estações de televisão Flamengas, incluindo a televisão comercial, foi realizado pela VRT. O estudo deu origem a recomendação para os realizadores e jornalistas e a um maior desenvolvimento de ferramentas para determinação da visibilidade da diversidade na programação.

France Télévisions

Em 2000 a UE promulgou a sua Directiva sobre Acção Positiva, No seu Artigo 5, afirma: **“Com vista a assegurar uma igualdade completa na prática, o princípio de tratamento igual não deverá impedir nenhum Estado Membro de manter ou adoptar medidas específicas para prevenir ou compensar as desvantagens relacionadas com a origem étnica ou racial.”** O governo Francês implementou subsequentemente as recomendações através de alterações à legislação, e em 2004 a France Télévisions lançou o “Plano de Acção Positiva para a Integração” (P.A.P.I.). Foi criado um vez eu televisão pública não tinha conseguido cumprir os objectivos de representação para a diversidade Francesa, e porque as minorias Francesas esperavam maior igualdade, exigindo uma presença mais justa, melhor representação e uma expressão mais visível da sua diversidade étnica, social e cultural. Em vez de adoptar uma abordagem meramente cosméticas, foi tomada a decisão de implementar um plano centralizado e altamente metódico para melhorar a integração e a diversidade.

Os pontos chave deste plano, concebido para durar de 2004 a 2009, eram a implementação de uma abordagem metódica para o aumento da diversidade nos conteúdos dos programas e em relação ao recursos humanos, e revolucionar atitudes na direcção de uma posição mais ética.

Como uma das ferramentas chave para desenvolver o P.A.P.I., a France Télévisions, em cooperação com a Radio France International, outras instituições nacionais e internacionais, e o Fundo Social Europeu, implementou **Pluriel Media** ¹. Este projecto tem como objectivo encorajar a aceitação dos outros e ajudar as pessoas a aprenderem a “viver em conjunto”. Inclui investigação sobre diversidade dentro da France Télévisions, formação para gestores sobre como lidar com a diversidade, formação para jornalistas sobre competências interculturais e formação de jovens profissionais dos meios de comunicação com raízes minoritárias na TV Francesa. As ferramentas desenvolvidas na France Télévisions têm sido, desde essa altura, utilizadas por outras empresa em França.

O Director para a Integração e Diversidade, que reporta directamente ao Presidente e CEO da France Télévisions, supervisiona o P.A.P.I. Um relatório trimestral sublinha os progressos feitos até à data e as questões a serem tratadas no futuro relativamente a: conteúdos programáticos e tópicos; a diversidade do público em geral e dos jornalistas especializados no ecrã; acesso a formação e emprego; e a organização de simpósios, painéis de debate, seminários e várias formas de debate de forma a ajudar a mudar as mentalidades.

BBC

A BBC ² está empenhada em reflector a diversidade do Reino Unido e em tornar os seus serviços acessíveis a todos. Isto aplica-se tanto às transmissões – TV, rádio e *online* – como à força de trabalho. A BBC está à frente neste campo e as políticas de diversidade estão bem integradas na sua estrutura. Têm várias iniciativas a decorrer destinada a descobrir e desenvolver novos talentos criativos, de Talentos da BBC até à “sala de escritores”, que dão prioridade à diversidade. Fora das transmissões, a BBC cumpriu o seu objectivo de 10% do seu pessoal pertencer a origens étnicas minoritárias até ao final de 2003, e estabeleceu um novo objectivo de 12,5% a ser atingido até ao final de 2007. Foi anunciado recentemente que este objectivo não seria atingido por isso os quadros superiores, i.e. a Administração, não irá receber o seu bónus anual.


O Centro de diversidade da BBC foi criado em 1999 e actualmente emprega oito pessoas. Para além do Esquema de Igualdade ralas, a BBC também têm em vigor esquemas para portadores de deficiência e para género. A igualdade de oportunidades e as abordagens de diversidade parecem ser utilizadas lado a lado.

Há muito que a BBC é uma referência para muitas empresas de serviço público da EBU – *European Broadcasting Union*.

O Centro de Diversidade tem realizado estudos intensivos nas comunidades minoritárias – esta pesquisa está disponível na Internet para o pessoal da BBC – e recentemente produziu um guia para novos imigrantes, i.e., asilados e da Europa do Leste. As recomendações incluem factos e números chave sobre cada comunidade, incluindo por exemplo: localização das comunidades, linguagens, religiões e novas tendências. Incluem igualmente contactos úteis e destinam-se a funcionar como ferramenta de recurso para realizadores e outras partes interessadas na BBC. A BBC realiza regulamente

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>



inquéritos de monitorização da forma como as minorias são retratadas para avaliar a representação das minorias nos programas / notícias transmitidos em horário nobre a nível regional e nacional. O inquérito de monitorização mais recente foi finalizado em 2007. Cobriu a representação de minorias étnicas em geral, e também de pessoas com deficiência e dos dois géneros, e não é discriminatório quanto às origens dos grupos étnicos. (Uma secção compara a representação de pessoas das Caraíbas, Afro-americanos, Índios do sub-continente e Chineses.)

Em 2006, a BBC Television nomeou o seu primeiro “Executivo Editorial, Diversidade” a BBC Vision, para supervisionar a forma como os canais de televisão da BBC representam as audiências que servem. Esta política de diversidade foca a regularização e normalização das abordagens. Esta abordagem parece estar em linha com a abordagem mais orientada para o consumo da radiodifusão pública sob a influência das pressões do mercado e comerciais.

De programação de nicho para centro multicultural de recursos humanos

Televisão Sueca (SVT)

A SVT construiu a sua política com base na lei Sueca. A política é definida centralmente com a empenho da administração, e a SVT tem que apresentar todos os anos um relatório sobre “Suécia Multicultural” à Comissão de Radiodifusão Sueca.

A situação na Televisão Sueca espelha o desenvolvimento em muitas empresas de serviço público. A SVT passou da produção de um programa de nicho (Mosaik), para a formação de um Centro Multicultural - um projecto que durou quase três anos.

O Centro Multicultural existiu até 2006 e tinha o seu próprio orçamento. Criou uma política específica para a diversidade cultural e étnica na SVT³. O centro tratava de liderança, a nível dos decisores e realizadores, bem como da implementação da política a nível dos departamentos de RH, e realizava seminários para fornecer inspiração e tornar a SVT englobante e atractiva para os seus telespectadores, respondendo igualmente pedidos específicos.

Os contratos de produção da SVT estipulam que os programas devem reflectir a composição étnica da sociedade Sueca. Na Suécia, 22,2% da população está definida como cidadãos de origem estrangeira. Em 2004 foram colocadas exigências específicas para alguns programas, como:

- “pelo menos um dos apresentadores deve ter origem não Sueca”;
- “pelo menos 20% dos actores devem ter origens imigrantes”;
- “pelo menos 25% das crianças (que aparecem frente à câmara) devem ter raízes imigrantes”.

Desde 2006, há um novo departamento que trabalha na área do desenvolvimento, com base na Responsabilidade Social Corporativa, que tem tratado de assuntos relacionados com a diversidade. O enfoque situa-se mais na deficiência e na diversidade como um todo, e menos na diversidade étnica

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

e cultural especificamente. A monitorização da aplicação das políticas de diversidade está agora centralizada no departamento de RH, enquanto que a implementação deve ser efectuada pelos departamentos e regiões individualmente. Quanto à estratégia dos conteúdos, menciona-se que entre outras coisas, a SVT deve fazer mais programas destinados a cobrir lapsos na sociedade, e transformar os conteúdos em temas mais empáticos e inclusivos. Os programas devem, de várias formas, reflectir a diversidade na Suécia.

Com o novo enquadramento, o trabalho envolve os recursos humanos, o ambiente de trabalho, um ambiente sustentado, o desenvolvimento de programas e a diversidade, é tratada transversalmente em todos os sectores. Outra tarefa importante é a criação de redes dentro e fora da empresa. Os desafios do novo departamento são: 1) juntar a programação e as estratégias de RH; 2) Retratar as pessoas de forma justa nos programas de televisão, relativamente à idade, género, orientação sexual, deficiência e diversidade étnica e cultural; e 3) implementar o pensamento orientado para a diversidade.

De centros multiculturais e de diversidade para políticas gerais de diversidade


Radiodifusão Pública da Holanda (NPO)

A NPO é a organização de apoio para as outras estações de radiodifusão na Holanda. Para além da estação independente NPS com um mandato especial para as minorias, existem igualmente na Holanda organizações de radiodifusão específicas com transmissões semanais de televisão e de rádio Islâmicas, Hindus, Budistas, Judaicas e Humanísticas.

Na NPO, o desenvolvimento tem sido feito de um Centro Multicultural “Meer van Anders (2000- 2003)” para um Centro para o Retrato da Diversidade (22003-2004), para uma política de diversidade geral, parte do Departamento de Políticas para os Media da Radiodifusão de Serviço Público da Holanda. Esta política pretende melhorar a diversidade na programação e no emprego. Desde Dezembro de 2006, a NPO declarou a diversidade como um alvo prioritário. O conselho de Administração formou um Grupo de Trabalho para a Diversidade que cria recomendações para implementar a diversidade nas suas políticas e a nível da programação. A diversidade é um dos critérios de avaliação na apreciação de novos formatos e no planeamento de programas nos três canais principais de televisão. A NPO está actualmente a negociar a obtenção de um contrato de realização com o governo. Os objectivos de diversidade fazem parte deste contrato.

Em 2006, a NPO dedicou um orçamento de €1.5 milhões de euros para análise dos conteúdos e pesquisa contínua sobre as audiências nos quatro grupos minoritários seleccionados como alvo quanto à presença de diversidade na programação e nas percepções das audiências. O “mapa de qualidade” que foi desenvolvido é um instrumento para pesquisas de audiências no qual um painel de respondedores avalia a qualidade de vários género de programas televisivos e tem atraído bastante interesse por parte de várias organizações de radiodifusão no estrangeiro.

De departamento para as minorias a um grupo de trabalho para “programas multiculturais e diversidade (NPS)



A NPS é uma estação de radiodifusão de serviço público Neerlandesa com um mandato do governo para dedicar 20% das suas transmissões televisivas e 25% do tempo de antena de rádio a programação multicultural. Ao longo dos últimos 10 anos, o mandato evoluiu passando de fazer programas para as minorias com as minorias, para programas inovadores interculturais como “Sisters of Halal”, “PREMtime” e “Raymann está Atrasado”. Actualmente, a NPS tem uma equipa de projectos multicultural ou grupo de trabalho que faz programas, organiza programas de formação e inicia diversos projectos na empresa.

Partilhe a sua informação e boas práticas

- **A BBC English Regions nomeou Campeões da diversidade** em cada região. Estes são todos quadros superiores que trabalham na rádio ou na televisão, por isso tem o poder de implementar acções e fazê-las funcionar. Encontra-se a cada três meses na reunião do Grupo de Diversidade de Inglaterra, que é presidido pelo Controlador da BBC English Regions, para partilhar experiências e apresentar das melhores práticas de outros.

- **A página da EBU sobre Diversidade Cultural** contém um pdf desta ferramenta para *download*, e pode também ser encomendado em DVD. São adicionadas actualização anuais de práticas de diversidade.

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

Assegure o acesso gratuito às suas transmissões utilizando todas as plataformas tecnológicas. Os jovens migrantes utilizam cada vez mais programas *online*.

- **NPS:** todos os programas multiculturais têm sítios activos na Internet. Temos também um portal multicultural na Internet. A Internet um meio importante para ter contacto com as audiências minoritárias.

- **VRT:** os migrantes de segunda e Terceira geração vêem muito a VRT. Segundo a última sondagem os jovens de origem estrangeira vêem-nos mais que os jovens *allochtoon* (pelo menos um dos progenitores nasceu no estrangeiro). Usam-na como importante meio de informação devido a sua posição especial na sociedade.

- **SVT:** Lilla Aktuellt é um programa de notícias para jovens. Um dos apresentadores, Stephan, que não é de origem Sueca, é bem conhecido dos jovens telespectadores, pois foi um dos apresentadores de um dos programas infantis mais visto da SVT. É uma espécie de confidente das crianças, que lhe podem escrever através do site da SVT.

E lembre-se de festejar o sucesso.

Os prémios para programas de rádio e televisão que celebram a diversidade ajudam a promover estes programas, que passam a ter mais telespectadores.

Gerir a diversidade

Em 1996, o Prémio Europeu dos Media para a Igualdade e a Tolerância – o Prémio Íris – foi criado para premiar as produções dos meios de comuni-

cação nas categorias, Ficção TV e Não ficção TV, que lidam com os vários aspectos multiculturais da sociedade em todos os países Europeus. O objectivo principal do Prémio Íris é melhorar a qualidade dos programas de televisão multiculturais e proporcionar um fórum para debater os programas com os seus criadores. Em 2000 os Prémios Íris juntaram-se com os Prémios Europa e agora mais de 100 programas são submetidos todos os anos para serem analisados e avaliados por um grupo de delgados de toda a Europa.

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

O **Prémio de Média Cívica para a integração e a diversidade cultural** organizado pela fundação dos Media Cívica, é atribuído nas categorias de Prémio Europeu de Televisão, Prémio Alemão de Televisão e Prémio Rádio Cívica em toda a Europa.

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

No Reino Unido, a Comissão para a Igualdade de Raças (CRE) criou os **Race in the Media Awards (RIMA)** para combater a discriminação racial, o racismo e a xenofobia e para encorajar as boas relações entre os indivíduos e comunidades com raízes diferentes, para ajudar os *media* a representar as realidades e preocupações de um país onde a diversidade é um facto e a integração uma aspiração partilhada, e para tornar os *media* mais acessíveis e relevantes para as pessoas de todas as origens.

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

A **SVT** tem o seu próprio prémio, **Prix Mosaik**, que é atribuído a uma pessoa que tenha promovido a diversidade étnica e cultural e desta forma contribuído para uma perspectiva multicultural através de programas realizados ou de trabalho feito.

A **RTE** patrocina os **MAMA AWARDS** para o multiculturalismo e a sua representação nos *media* na Irlanda.

O "**Juliane Bartel Prize**" atribuído desde 2001, pretende honrar um estilo realista de jornalismo que promove uma imagem multifacetada do papel da mulher nos meios de comunicação social actuais. São questionados os estereótipos e incluídos aspectos de diversidade. Em 2007, duas jovens da Turquia receberam este prémio.

http://www.niedersachsen.de/master/C18089928_N15725492_L20_DO_I198

12. Anexos


Anexo 1

Recrutamento

Passos importantes no processo FAIR (Future Adapted Inclusive Recruitment) desenvolvido na Suécia pela parceria EU EQUAL.

Clima no local de trabalho/ cultura corporativa

Analise os valores, as atitudes, as regras escritas e implícitas no local de



trabalho de forma a garantir uma atitude acolhedora face aos candidatos dos grupos sub representados (quer relacionados com o género, a origem étnica e migração ou deficiência, etc.)

Perfil de competências / descritivo de funções

Preparar um perfil de competências não discriminatório que inclua objectivos e áreas de responsabilidade para o recrutamento actual deve ser feito por um grupo seleccionado que represente todos os departamentos *major* e várias funções. Deve igualmente ser diverso em termos de idade, género, etnias, etc. O trabalho deve ser feito com o enfoque nas necessidades futuras da organização e incluir a formação académica, o conhecimento e as atitudes pessoais, capacidades e competências relevantes para a função.

Especificação da pessoa

O grupo de selecção deve fornecer uma descrição de que tipo de pessoa está à procura, com base no perfil de competências definido acima. Apenas devem ser incluídos os critérios que são essenciais para a função. Seja claro em definir o que é um critério essencial e o que é uma vantagem adicional.

As atitudes pessoais, capacidade e competências são importantes para o perfil. As expressões para descrever estas capacidades devem ser definidas e comunicadas na organização de forma a haver um entendimento comum das palavras. Enquanto entrevista os candidatos, devem ser utilizado exemplos reais da experiência profissional do candidato para ilustrar as capacidades e competências necessárias.

Exemplos de definições:

Sensibilização cultural: dar valor à diferenças/diversidade e compreender como as raízes, a cultura e a pertença a um grupo vão influenciá-lo a si próprio e aos outros; estar suficientemente consciente deste facto para o levar em conta quando tiver que tomar decisões e optar por acções a desenvolver.

Capacidade para cooperar: trabalhar bem com outros, relacionar-se com os outros de forma tenta e flexível, ouvir, comunicar e resolver conflitos de forma construtiva.

Canais de recrutamento

Anuncie com base no descritivo de funções e na especificação da pessoa. Utilize canais abertos e vários meios.

Formulário de candidatura

Para além do benefício da eficiência, o formulário de candidatura apresenta a todos os candidatos as mesmas declarações sobre o tipo de informação que o empregador necessita. Este é um tratamento justo e igual e reduz a influência de “sensações negativas” ou gostos pessoais.

Lista restrita

Selecione os candidatos a entrevistar estabelecendo uma lista restrita com base nas especificações pessoais.

Entrevista de recrutamento

As entrevistas devem ser preparadas com questões chave com base nas especificações da pessoa. A forma como cada critério será avaliado deve ser previamente definida. Não se deve deixar que questões irrelevantes ou espontâneas sobre passatempos, pessoas conhecidas, etc. influenciem a avaliação do candidato. Uma parte importante da entrevista deve focar a correspondência entre o candidato e as atitudes, capacidades e competências necessárias para a função.

Exemplos de perguntas sobre sensibilização cultural:

- Está em contacto com pessoas de origens culturais e étnicas diferentes no seu trabalho ou noutras actividades externas?
- Já esteve em contacto com outros grupos ou sub-culturas, como homossexuais ou grupos de jovens? Se sim, de que foram e o que aprendeu com eles?
- Conte-nos uma situação no emprego onde as diferenças culturais tinham uma importância especial. De que se tratava? O que fez? Qual foi o resultado?
- Essa experiência influenciou as suas acções noutras situações? O que aconteceu? O que fez? Qual foi o resultado?
- Lidar com a diversidade muitas vezes é considerado como tratar todos da mesma maneira. Concorda ou pensa que há situações onde se deve ter em conta as necessidades individuais?

Exemplos de perguntas sobre a capacidade de cooperar:

- Na sua posição actual, faz parte de um grupo de trabalho? Qual é a sua posição nesse grupo? De que forma é que confiam uns nos outros no grupo?
- Na sua opinião, quais são as vantagens e desvantagens de trabalhar com outras pessoas?
- As outras pessoas pedem o seu conselho? Sobre quê? Porque acha que o procuram?
- Conte-nos uma situação em que tenha discutido com outra pessoa! O que aconteceu? Qual foi o resultado/conclusão?
- Há alguma coisa que pudesse ter feito para obter um resultado ainda melhor?

Seleccção final

Compare os candidatos com a especificação pessoal.

Teste

Escolha um instrumento de teste relevante para a posição actual.

Verifique as referências

Mantenha o enfoque nas competências necessárias.



Anexo 2

Recomendações para um programa de aconselhamento bem sucedido

1. Planeamento claro

Quais são os objectivos do esquema? Estes estão claros e focalizados? Será necessário focar assuntos fundamentais como compreensão e respeito?

Para que é o projecto? Que treino/preparação é necessária? Quais as expectativas do tutor – que competências serão desenvolvidas, quanto tempo vai ele(a) dedicar ao projecto? Como será avaliado o projecto?

2. Contratos

Certifique-se de que os objectivos, as expectativas e as obrigações de todas as partes envolvidas – a organização, o mentor e o formando – estão claramente definidos no contrato.

3. Consonância

Que consonância existe entre os mentores? Tome nota de interesse, passatempos, e ambições. As fronteiras da relação estão claramente definidas? O mentor deve proporcionar um espaço para conversas confidenciais e exposição de sentimentos que, no entanto, se devem restringir ao campo profissional. Existem pelo menos dois eventos de grupo no início para apoiar esta relação, como um almoço informal, uma visita guiada ao edifício?

4. Ímpeto

Lance o esquema com estrondo – perceba a forma como o pessoal pode querer fazer parte e utilize essas mensagens!

Certifique-se que ajuda tanto o mentor como o formando a manterem as reuniões regulares. A realização de sessões sobre formação ou como gerir conversas mais ou menos a meio de um programa permitem igualmente aos mentores ganhar novas competências e são uma oportunidade de obter feedback sobre o esquema. O organizador deve fazer chamadas telefónicas regulares ao mentor para verificar se está tudo a correr bem.

Quais são os sistemas para ajudar cada uma das partes quando as coisas correm mal?

5. Parcerias

Estas são as relações com a escola ou organismo do sector voluntário que podem também ajudar com a formação e a avaliação. Em alguns casos, podem igualmente contribuir com fundos adicionais para um esquema.

6. Celebrar/construir uma plataforma

Celebrar o sucesso com os outros é sempre excelente e torna-se crucial quando está relacionado com os media. Esta pode ser uma plataforma para demonstração de conteúdos ou criatividade.

“Migração e Integração, o grande desafio da Europa. Qual o papel dos *media*?” (Essen, Novembro de 2006)


Recomendações dos grupos de trabalho:

Observações gerais

- A radiodifusão de serviço público (PSB) desempenha um papel essencial na integração. Deveria haver padrões e referências conjuntos. As estações de radiodifusão de serviço público deveriam empenhar-se a elaborar um relatório de autoavaliação sobre as suas políticas de diversidade a ser apresentado em Paris de forma a iniciar um processo de relatórios que possa ser monitorizado anualmente.
- A diversidade cultural deve ser transmitida como um valor positivo e um desafio criativo. Deve ser incluída nas licenças da empresa e nas suas normas internas.
- O empenho do conselho de administração é crucial. Os quadros superiores devem ser inspiradores e defender a diversidade.
- O livre acesso às PSBs deve ser assegurado a todos através de todas as plataformas técnicas disponíveis; as PSBs devem oferecer conteúdos grátis *online* para todas as audiências, sem os limitar. Os jovens migrantes utilizam cada vez mais os programas *online*.
- Mais investigação, mais resultados comparativos, maior coordenação, mais relatório em três sectores: representação de migrantes, utilização do media pelos migrantes, relatórios regulares sobre diversidade nos recursos humanos. É necessária uma maior harmonização dos diferentes projectos de investigação.

Formação e recrutamento

- A formação, o recrutamento e a gestão são questões chave; devem ser avaliadas anualmente, de outra forma não funciona. Todos os membros da EBU são encorajados a incluir a sua experiência no campo da diversidade nos seus relatórios anuais, sublinhando as acções específicas, como programas de formação, etc.
- É importante organizar formação em competências interculturais em geral para todo o pessoal e em particular para os quadros médios.
- A formação interna é importante para todos os que chegam de novo, para ficarem a conhecer melhor a empresa e lhes proporcionar as competências necessárias, incluindo as relacionadas com a diversidade.
- Criar redes entre as empresas de *media* e a comunidade dos *media* para recrutamento; não utilizar apenas os canais tradicionais para anúncios de emprego, utilizar os *media* e as redes locais e comunitários.

- 
- Criar programas especiais com escolas de jornalismo para atrair pessoas com origens diversas (acordos entre as empresas e as escolas) para estágios de formação.

Programação

- Os programas noticiosos e informativos não devem apenas enfatizar as histórias negativas; existem exemplos positivos de integração. A PSB é importante para mostrar modelos de referência positivos e criar heróis da diversidade (vide o projecto “Heróis da diversidade “ proposto por Boris Bergant).
- Deveria haver classes de formação para jovens actores, produtores e directores. É importante que os programas convencionais espelhem a vida quotidiana. Os colegas com origens étnicas minoritárias devem desempenhar todos os tipos de papéis, não apenas os estereótipos.
- São necessários mais intercâmbios ente jornalistas, principalmente jovens jornalistas, na área de radiodifusão da EBU. Será muito útil para construir competências e conhecimentos interculturais (vide o projecto de intercâmbio “Sem fronteiras” com a WDR, EBU, COPEAM, UNESCO, a Fundação Anna Lindh e a France Télévisions).
- Será apresentada em Paris uma ferramenta Europeia para a diversidade para a PSB focando o retrato em informação e nas notícias para ajudar os realizadores e a administração a lidar com assuntos de diversidade.
- Para a implementação do processo iniciado em Essen, é necessária uma coordenação estável, na qual a EBU está envolvida activamente. A coordenação deve ser apoiada por um comité organizador formado por representantes dos membros da EBU, da UE e da UNESCO.

Anexo 4

Contribuidores

A União da Radiodifusão Europeia (EBU)

A União da Radiodifusão Europeia (EBU) é a maior associação de estações de radiodifusão de serviço público no mundo (73 membros activos, 43 membros associados) e ajuda-os a transmitir programação única de elevada qualidade. Oferece igualmente os seus membros serviços técnicos, operacionais e jurídicos e coordena um fornecimento crescente de conteúdos de qualidade para rádio, televisão e novas plataformas.

A EBU contribui para o diálogo intercultural através de muitas das suas coproduções de televisão internacionais, e especialmente através dos sus Grupo de Diversidade Intercultural, bem como o Dia da Rádio das Culturas Europeias organizado juntamente com o Prémio Europa.

Para mais informação, consulte www.ebu.ch

Avril Mahon Roberts, Director de Comunicações, EBU

E-mail: mahon-roberts@ebu.ch

O Grupo Intercultural e de Diversidade da Eurovision (ING) junta Directores de Diversidade e produtores responsáveis por programas que focam as minorias das estações de radiodifusão da EBU. O grupo reúne duas vezes por ano e os seus objectivos principais são os seguintes:

- partilhar itens para programas e magazines para e sobre minorias
- partilha contactos e experiência
- informar os membros sobre projectos existentes
- debater, começar e acompanhar novas coproduções.

As séries de coprodução desenvolvidas pelo grupo são a série de longa duração “City Folk”, que cada ano oferece uma manta colorida de pessoas que vivem em cidades Europeias; “Inside offside” sobre equipas de futebol multiculturais, e a recente “Islão na Europa” sobre como se sentem os Muçulmanos na Europa actual. Nesta série, cada estação participante produz um episódio a expensas próprias e recebe os outros de graça. Um produtor executivo garante a coerência de todos os filmes. Estas colecções permitem às estações de radiodifusão desenvolver uma verdadeira cooperação editorial Europeia, e proporcionam-lhes uma série de filmes a baixos custos de produção.

Para mais informações:

duret@ebu.ch


Fundo Social Europeu (ESF) Comissão Europeia
Emprego e Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades DG
B - 1049 Brussels

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

Esta ferramenta e as sessões de trabalho que deram origem a este produto estão a regularizar as lições aprendidas de estações radiodifusão e projectos no âmbito da Iniciativa EQUAL do Fundo Social Europeu – um laboratório para novas ideias para a Estratégia de Emprego Europeia e o processo de inclusão social. A missão EQUAL foi promover uma vida de trabalho mais inclusiva através do combate à discriminação e à exclusão com base no sexo, origem étnica ou racial, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual. O Fundo Social Europeu (ESF) é uma oportunidade de financiamento na UE para apoiar políticas importantes. Por exemplo, para “Criar mais e melhores empregos”. Foi criado para diminuir as diferenças na prosperidade e nos padrões de vida em todos os Estados Membros e regiões da UE e desta forma promover a coesão social e económica. As sessões de trabalho foram uma iniciativa do Conselho ESF Sueco com o apoio das autoridades regulamentares na Irlanda e na Finlândia.

The Swedish ESF Council
Box 47141
SE-100 74 Stockholm

Coordenador da Plataforma	Johannes Wikman johannes.wikman@esf.se
Consultor do projecto	Jacob Schulze jacob.schulze@faceeurope.se
Consultor editorial	Matthew Salisbury matthew.salisbury@salisburyward.co.uk



Agência da União Europeia para os Direitos Fundamentais (FRA)

<http://fra.europa.eu>

A Agência da União Europeia para os Direitos Fundamentais (FRA) é um organismo independente da União Europeia (UE). A sua missão principal é fornecer conselhos e especialização sobre direitos fundamentais para a UE e os seus 27 Estados Membros, quando implementam a legislação da comunidade Europeia.

A FRA está sediada em Viena e foi criada a partir do anterior Centro de Monitorização para o Racismo e a Xenofobia (EUMC). A FRA publica um relatório anual sobre direitos fundamentais na UE e relatórios temáticos com base na sua investigação e sondagens.

A cooperação com a EBU e a ESF nesta ferramenta vem na sequência das recomendações de uma conferência sobre media, organizada pela Agência (nessa altura EUMC) em 2006. Na sequência da “controvérsia dos cartoons Dinamarqueses” cerca de 100 profissionais da Europa, Norte de África e do Médio Oriente, reuniram em Viena e sugeriram o seguinte:

- identificar falhas nos programas de ensino e desenvolver iniciativas específicas de formação para promover educação de qualidade em assuntos de diversidade;
- tornar a formação em diversidade um elemento padrão nos currículos de formação de jornalistas, incluindo aprendizagens sobre diferenças religiosas e culturais;
- ir aos encontro dos grupos minoritários e encorajar os jovens das minorias a seguir a carreira de jornalismo (através de recrutamento segmentado, bolsas ou estágios de formação);
- produzir materiais, ferramentas, glossários e outros materiais de auto aprendizagem para jornalistas.

Comunicação e Relações Externas

Andreas Accardo

media@fra.europa.eu

Grupo de trabalho

Contactos do projecto

Coordenador e consultor do projecto:

Lynne Polak

polak@ebu.ch

Gestor do Projecto EBU:

Pierre Duret

duret@ebu.ch

BBC - British Broadcasting Corporation

Sue Caro

sue.caro@bbc.co.uk

Broadcasting House

Portland Place

GB - LONDON W1A 1AA

Ph: +44 207 580 44 68

www.bbc.co.uk

diversity.centre@bbc.co.uk

FT, France Televisions

Maison de France Télévision

Alain Dupeyron

alain.dupeyron@france3.fr

7 Esplanade Henri de France

F - 75907 PARIS CEDEX 15

Ph: + 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 KOELN

Ph: Ph: +49-221/220-4465

Ph: +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

Ph: +49 511 988 2016

www.ndr.de

SVT, Sveriges Television AB

Inger Etzler

inger.etzler@svt.se

Ph: +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

Ph: +358 9 148 01

http://www.yle.fi

NPS, Nederlandse Programma Stichting

Frans Jennekens

frans.jennekens@nps.nl

Postbus 29000

1202 MA Hilversum

Ph: +3135 677 93 33

www.nps.nl

MTV, Magyar Televizio

Judit Klein

judit.klein@mtv.hu

Szabadsag ter 17

H - 1810 BUDAPEST

Ph: +361 373 47 19

www.mtv.hu

RTE, Radio Telefis Eireann

Mairéad Ní Nuadháin

ninuadm@rte.ie

Donnybrook

IE - DUBLIN 4

Ph: +353 1 208 31 11

www.rte.ie

Televisió de Catalunya

Mònica Zapico

mzapico.l@tv3.cat

C/ TV3 S/N

08970 Sant Joan Despi, Spain

Ph: +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 Brussel
Ph: 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
Ph: +Ph: +385 1 6342634
www.hrt.hr prizma@hrt.hr

Mira Media (NGO)

Carmelita Cerkei
caserk@miramedia.nl

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

Participaram em parcerias

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

Com contributos de:

France televisions
ITV
ARD German Radio & TV
ZDF
TVE
Colour Telly

E agradecemos a:

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

Agradecimentos especiais:

Laetitia Gonnet, Anna Vasova EBU

Bob Collins,

The Equality Commission for Northern Ireland

Myriam Sahraoui NPS

Hans Twint NPS

Margaret Gallagher,

Consultant media and gender

Elissavet Platsouka,

DG Employment, European Commission

Ramon Puig,

DG Employment, European Commission

Janice Turner, BECTU

Rowzat Tayyebkhan,

BBC Training & Development Delivery

Marc Gruber, EFJ

Victor Carrera Brusotto, TV3 Catalunya

Jean Joseph Scheffknecht,

Ingenieurs pour l'école

Beate Winkler

Carles Checa Granja, TV3 Catalunya

Hamlin Grange, Consultant Diversipro

Janne Pennanen, Ministry of Labour, Finland

Tony Tyrrell, WRC Social and Economic

Consultants Ltd, Dublin

Elonka Soros, BBC, Editor Diversity, BBC

English Regions

Allen Mercer, editorial consultant

Torsten Thunberg, the Swedish ESF Council

Martina Valdetara Ed Klute,

Jessika ter Wal, Mira Media

Robin Elias ITN

Mike Blair ITV

Miranda Genova, ITV

Aude Surrat de La Boulaye

Ulla Zetterberg FAIR

Federico Llano Sabugueiro, Francisco Javier

Aguilera TVE

Dr. Clas Dammann ZDF

Edouard Pellet, Head of Integration and

Diversity, France Télévisions

Nic Peters, Sky News

© European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2007. Todos os direitos reservados.

A ferramenta destina-se a formação sem fins lucrativos e sessões de trabalho. A reprodução está autorizada para fins não comerciais, desde que a fonte seja devidamente identificada e o detentor dos direitos de autor informado.

A cobertura em DVD não é para transmitir em caso algum. A pessoas que utilizem este material sem autorização e para outros fins além dos já mencionados, serão responsáveis perante o detentor dos direitos.

Ao longo dos últimos 10 anos, vários profissionais do serviço público de radiodifusão que trabalhavam especificamente com e para minorias étnicas e culturais, têm vindo a reunir-se regularmente sob o patrocínio do Grupo Intercultural para a Diversidade da União Europeia de Radiodifusão, para troca de experiências e co-produção de programas.

Quando, em 2006, foi criada a Plataforma Concertada dos Media para coligir as boas práticas convencionais do EQUAL, a possibilidade de partilhar experiências de IDG com um grupo alargado de profissionais de televisão tornou-se uma realidade e a Ferramente para a Diversidade foi desenvolvida ao longo de quatro seminários organizados pelo Conselho ESF da Suécia e financiado pelo Fundo Social Europeu e o EBU. (Vide Anexo 4 para os membros do grupo de trabalho e outros participantes.)

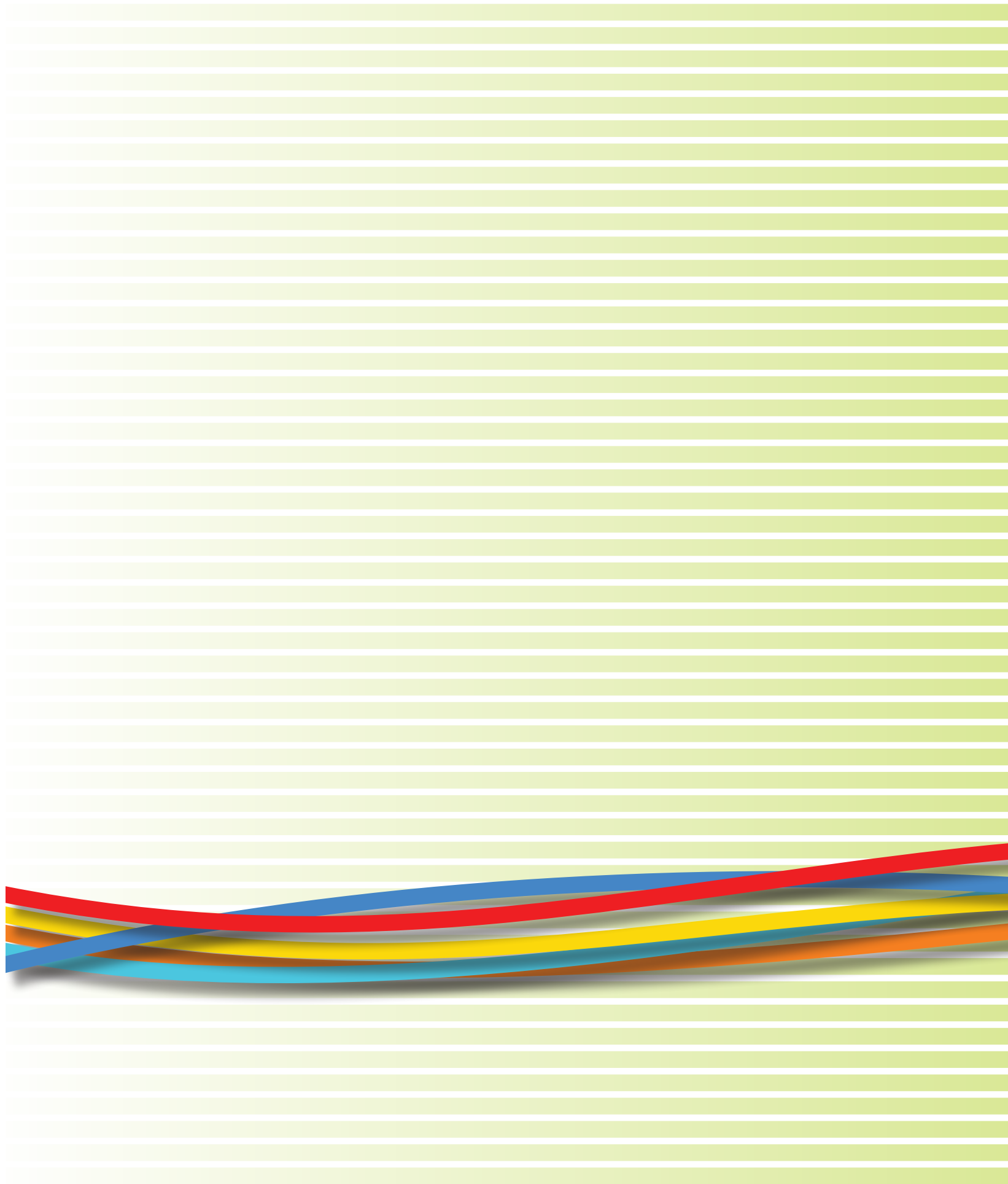
Esta ferramenta reúne algumas destas experiências partilhadas, para ajudar a melhorar a imagem das minorias, juntando pela primeira vez elementos de informação prática que podem ser utilizados, aplicado e copiados.

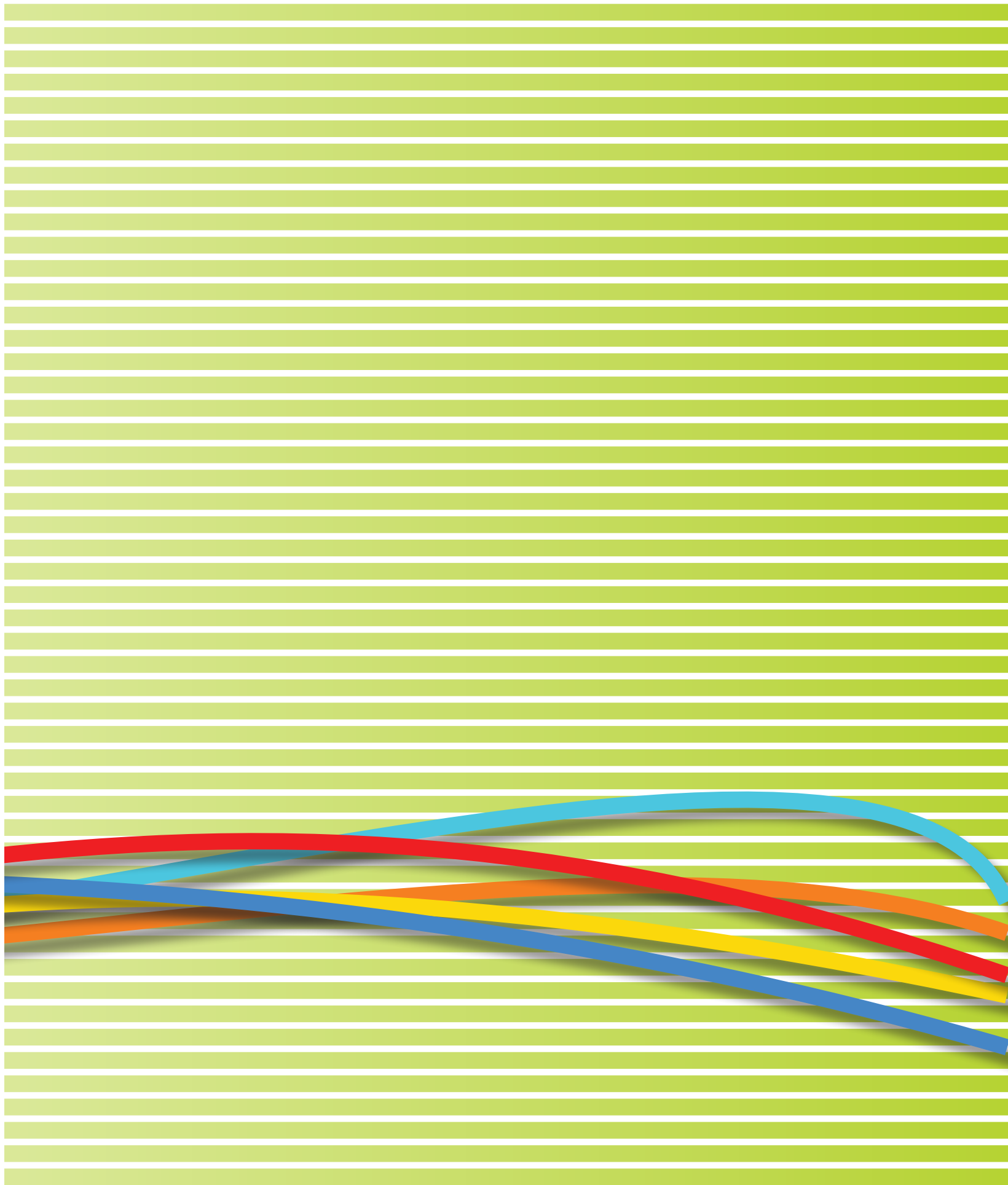
Mis de 30 excertos de notícias e programas de actualidades de uma dúzia de países Europeus sublinham algumas das dificuldades que os jornalistas enfrentam ao terem que cobrir as minorias. O texto que os acompanha refere os assuntos e sugere questões que os jornalistas possam considerar úteis, como um aspecto importante para o seu desenvolvimento profissional nesta área.

www.ec.europa/employment_social/esf/

www.ebu.ch

<http://fra.europa.eu>







**Alto-Comissariado para a Imigração
e Diálogo Intercultural, I.P.**

Rua Álvaro Coutinho, 14,
1150-025 Lisboa

Telefone: (00351) 218 106 100
Fax: (00351) 218 106 117
E-mail: acidi@acidi.gov.pt

www.acidi.gov.pt