

Informes sobre la diversitat cultural a la indústria audiovisual canadenca: una monitorització més significativa

EMILIA ZBORALSKA

Comunicació i Cultura, Ryerson University

emilia.zboralska@ryerson.ca

Codi ORCID: orcid.org/0000-0003-2272-9073

CHARLES H. DAVIS

RTA Escola de Mitjans de Comunicació, Ryerson University

Codi ORCID: orcid.org/0000-0003-1226-3441

JEREMY SHTERN

Escola d'Indústries Creatives, Ryerson University

Codi ORCID: orcid.org/0000-0002-9445-0584

VANESSA CICCONE

Comunicació i Cultura, Ryerson University

Codi ORCID: orcid.org/0000-0002-6767-876X

Article rebut el 19/03/2017 i acceptat el 12/06/2017

Resum

En resposta a la petició d'una major diversitat en la representació mediàtica i al lloc de treball, el 2001, la Comissió de Radiotelevisió i Telecomunicacions Canadenca (Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, CRTC) va establir mesures per monitoritzar la gestió de la diversitat en els organismes de radiodifusió. Aquest estudi presenta un examen qualitatiu crític dels informes de diversitat proporcionats pels organismes de radiodifusió canadencs des d'aquell moment. La nostra anàlisi revela que els informes varien significativament pel que fa al format, el contingut, l'amplitud i la profunditat en l'estil de notificació, la qual cosa tan sols permet una monitorització nominal del compliment de les mesures. Sostenim que cal establir amb urgència un règim de monitorització més significatiu. L'anàlisi demostra la necessitat d'estandardització, mesurabilitat i seguiment, i accentua la importància d'atendre les realitats de la radiotelevisió durant l'era digital.

Paraules clau

Diversitat cultural, política mediàtica, radiodifusió, Canadà, monitorització de la diversitat

Abstract

Responding to calls for greater diversity in media representation and in the workplace, in 2001 the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) instituted measures to monitor broadcasters' diversity management. This paper presents a critical qualitative examination of the diversity reports provided by Canadian broadcasters since then. Our analysis reveals that reports vary significantly in format, content, breadth, and depth of reporting style, permitting only nominal monitoring of compliance. We argue that a more meaningful monitoring regime is urgently required. The analysis demonstrates the need for standardization, measurability, and follow-up, and underscores the importance of addressing the realities of broadcasting in the digital age.

Keywords

Cultural diversity, media policy, broadcasting, Canada; diversity monitoring.

Introducció

El 2015, la directora editorial de BroadwayBlack.com, April Reign, va promoure la campanya "#OscarsSoWhite" (Oscars massa blancs) i va mobilitzar una gran part de l'opinió pública i de la indústria en contra d'un problema molt conegut entre els grups del sector i els grups de defensa: l'alarmant escassetat d'oportunitats que es confereix a les minories dins la indústria de produccions audiovisuals per a la pantalla. Fins i tot abans

que aquest problema fos de coneixement públic i ocupés els murs de les xarxes socials d'arreu del món; els organismes governamentals, els grups de defensa i les organitzacions de la indústria ja remarcaven que els individus de grups desfavorits (dones, minories racials, persones aborígens i amb diversitat funcional) no tenien prou representació en les professions de la indústria audiovisual (CMG 2013; Creative Skillset 2012; Davis et al. 2014; Hill i Capriotti 2009; Murray 2002; Phillips 2011; Smith et al. 2011; WIV, 2013a; WIV 2013b; Zboralska

2017b), especialment als llocs superiors creatius amb funcions decisòries (WIFT 2012). Aquests estudis suggereixen que les minories experimenten una major dificultat tant en la fase d'inici com en la de progrés de les seves carreres professionals (Allen et al. 2012; Antcliff, Bielby 2009, Coles 2016; Coutanche, Davis i Zboralska 2015; Eikhof i Warhurst 2013; Grugalis i Stoyanova 2012; Holgate i Mckay 2007; Lee 2011; Saundry i Stuart 2011; Zboralska 2017a, b) i que, de mitjana, guanyen menys diners que els seus equivalents no minoritaris (CMG, 2013; WIFT, 2012). El debat sobre la diversitat a la pantalla i el racisme sistemàtic en els treballs mediàtics ha continuat des de la mobilització #OscarsSoWhite el 2015, en esdeveniments del sector, cobertures de premsa i xarxes socials. Una crida d'atenció és implícita en aquest debat, una petició que afirma que "s'ha de fer alguna cosa" quant a la diversitat mediàtica. El debat és evidentment més que una simple crisi de relacions públiques per a Hollywood, ja que realitza preguntes fonamentals sobre la legitimitat, els privilegis i la igualtat en el sector dels mitjans i en els organismes governamentals, les polítiques culturals dels quals ho nodreixen i supervisen. Per identificar què es pot fer amb la diversitat mediàtica, cal examinar com s'ha enfocad aquest problema anteriorment i en l'actualitat. Això és el que fem en aquest article per mitjà d'una avaluació de l'efectivitat dels informes sobre diversitat en els organismes de radiodifusió, un marc de polítiques per als mitjans de comunicació canadencs establert el 2001 per monitoritzar i contribuir a la diversitat mediàtica en la indústria de radiotelevisió nacional.

El Canadà funciona com un estudi de cas particularment esclaridor dels reptes en l'assoliment de la diversitat cultural als mitjans de comunicació. El Canadà no és només un país bilingüe amb dues llengües oficials, l'anglès i el francès, la qual cosa el converteix en dos mercats culturals amplis i diferenciats, sinó que a més té elevats índexs d'immigració dels quals depèn el creixement demogràfic i també una relació històricament tensa amb els pobles aborígens. El Canadà es presenta sovint com un mosaic multicultural (Bloemraad 2006; Byers i Tastsoglou 2008; Cameron 2004; Citizen and Immigration Canada 2010, 2012; Day 2000; Statistics Canada 2008), i "la bastida constitucional i legal" de la diversitat és més forta al Canadà que a molts altres països (Murray 2009). El compromís amb la diversitat s'expressa en la Llei canadenca de radiodifusió (*the Act*), que exigeix que el sistema de radiodifusió reflecteixi la diversitat cultural i demogràfica del Canadà a través de la seva programació i de les seves oportunitats laborals (s.3.1.d.iii). L'òrgan regulador superior, la Comissió de Radiotelevisió i Telecomunicacions Canadenca (CRTC), ha exigit als organismes de radiodifusió, des del 2001, que donin part anualment sobre les estratègies de gestió de la diversitat (Decisió CRTC 2001-457). Malgrat aquestes mesures, la contractació de grups marginats al sector de la radiotelevisió roman desproporcionadament baixa (WIFT 2012; WIV 2015).

En aquest estudi, analitzem els informes sobre diversitat del sector de la radiotelevisió canadenca, basant-nos en l'anàlisi d'aproximadament 200 informes d'organismes de radiodifusió enviats a la CRTC des del 2001. La nostra anàlisi mostra que

aquests informes varien significativament pel que fa al format, el contingut, l'amplitud i la profunditat en l'estil de comunicació. A més, alguns són més efectius que altres a l'hora de demostrar el progrés cap a la diversitat cultural als mitjans de comunicació. Diagnostiquem els motius darrere d'aquestes diferències, constatem un cert nivell de progrés els darrers anys i avaluem la futura aptitud del marc de monitorització de la diversitat.

Defensem que cal establir un règim de monitorització més robust i basat en proves per fer que la política de diversitat sigui efectiva. La manca d'indicadors estandarditzats, consistents i produïts de manera regular, a la recerca d'objectius mesurables és una barrera al progrés genuí en l'àrea de la política de diversitat. El nostre estudi de cas demostra la necessitat d'estandardització, mesurabilitat i seguiment als règims de monitorització de la diversitat i accentua la creixent importància de dissenyar iniciatives que tractin les realitats del paper dels mitjans de comunicació en l'era de la informació.

Aquest article està dividit en tres seccions. En la primera, examinem els perfils de la diversitat cultural en la política mediàtica i el seu funcionament al sistema canadenc; en la segona, presentem els resultats de l'anàlisi dels informes enviats, i en la tercera secció, diagnostiquem les carències dels informes i oferim recomanacions per millorar el marc de polítiques actual.

L'abast de la "diversitat cultural" de les polítiques mediàtiques i el seu funcionament en el sistema canadenc

El terme "diversitat cultural" no té un significat uniforme en la política mediàtica i s'ha qualificat de "concepte dinàmic" (Millwood Hargrave, 2007), que canvia depenent del regulador de les transmissions, la ubicació i la seva especial preocupació (Campion 2005; Horstti i Hulten 2011; McGonagle 2010; Millwood Hargrave 2007). De manera pràctica, es pot teoritzar que el marc de polítiques que comprèn la diversitat cultural aborda tant la diversitat "internacional" com la "nacional" –tot i que els estats-nació típicament inclouen tots dos conceptes en nivells diferents, en marcs de polítiques separats i amb òrgans de govern distints. El concepte anterior comprèn polítiques nacionalistes que tracten de definir la manera com es regulen els productes audiovisuals d'un país en relació amb els productes *estrangers*. La política de diversitat cultural internacional és una preocupació essencial en unions i societats amb diversos estats. La política de diversitat cultural mediàtica de la Unió Europea, per exemple, s'ha concentrat principalment en la diversitat cultural internacional, a causa de les marcades i diverses identitats nacionals dels estats membres. Les polítiques de diversitat cultural mediàtiques nacionals, per una altra banda, governen la manera en què els diferents grups dins les fronteres d'un país accedeixen al sistema mediàtic. Les polítiques enfocades a la diversitat mediàtica interna són més comunes a països amb índexs d'immigració significatius, com ara el Canadà, Austràlia i el Regne Unit, i s'estan fent més

comuns a la resta del món a causa dels nivells creixents de globalització i mobilitat transnacional.

Tanmateix, les definicions de diversitat cultural nacional varien molt segons els reguladors i inclouen referències a diferències lingüístiques, comunitats nacionals, grups tradicionalment desfavorits de la societat i propietat dels mitjans (p. ex. normes de propietat i de propietat creuada), i sovint els òrgans reguladors fusionen aquests conceptes (Millwood Hargrave 2007). En el context regulador dels mitjans canadencs, la “diversitat cultural” té majorment un únic referent –la representació de determinats grups als mitjans de radiodifusió tradicionals (BPN CRTC 2008-4). La diversitat cultural interna del país ha sigut, durant molt de temps, una àrea de preocupació per als reguladors mediàtics del Canadà. La dècada dels 80 va representar un període de transformació en la política social canadenca. Va entrar en vigor una nova legislació que tenia com a objectiu el reconeixement oficial del Canadà com a país multicultural i la millora de l'estat de les minories visibles i culturals de la nació. Aquestes normatives inclouen la fonamental Carta de drets i llibertats del Canadà del 1982, la Llei de Drets Humans del Canadà del 1985 i la Llei d'equitat en la feina (Employment Equity Act, EEA) del 1986. Aquests marcs legislatius d'ampli abast van posar els fonaments del compromís del Canadà per establir un país multicultural pròsper. Els “grups designats”, concretament dones, minories visibles, individus amb diversitat funcional i persones aborígens, es van identificar a l'EEA com grups que s'enfrontaven a barreres injustificades en la representació equitativa al treball.

La Llei canadenca de radiodifusió, utilitzada durant molt de temps com a instrument de foment de la cohesió social i de la unitat nacional, es va rectificar el 1991, poc després que aquestes lleis entraren en vigor. Sota la nova llei, la CRTC va ser l'encarregada de garantir que el sistema de radiodifusió complís amb el propòsit següent:

“per mitjà de la seva programació i de les oportunitats de treball derivades de les seves activitats, ha de satisfer les necessitats i els interessos, i reflectir les circumstàncies i les aspiracions, dels homes, les dones i els infants del Canadà, incloent-hi la igualtat de drets, la dualitat lingüística i la naturalesa multicultural i multiracial de la societat canadenca, i el lloc especial dels pobles aborígens dins d'aquesta societat.” (3¹[d][iii])²

El 1992, la Comissió va reconèixer la “necessitat d'un sistema pràctic de responsabilitat pública” i “una acció més efectiva i afirmativa per part de la indústria de radiodifusió en l'àrea d'equitat en el treball” (BPN CRTC 1992-59). La monitorització, per part de la Comissió, de l'estat de les minories en el sistema de radiotelevisió ha patit diverses iteracions a causa dels canvis de competència de monitorització. Els requisits actuals dels informes de diversitat, establerts el 2001 (Decisió CRTC 2001-457), exigeixen als organismes de radiodifusió que presentin informes anuals sobre les seves iniciatives per incrementar la representació dels grups designats dins i fora de la pantalla.

D'acord amb la CRTC, els informes anuals sobre diversitat

cultural presentats pels organismes de radiodifusió són “el mecanisme clau de la Comissió per *mesurar aquest progrés* i, en última instància, garantir que es produeixi” (BPN CRTC 2005-24; èmfasi afegit). Aquests informes són necessaris per tractar les tres àrees següents, que es consideren “importants per promoure la iniciativa de la diversitat cultural”:

1. Responsabilitat corporativa.
2. Reflex de la diversitat en la programació.
3. Participació comunitària (BPN CRTC 2004-2).

En aquest article, ens centrem només en les dues primeres àrees. Tot i que la participació comunitària dels organismes de radiodifusió és important, les dues primeres àrees (diversitat fora de la pantalla i diversitat a la pantalla) són més rellevants pel que fa a aquest debat.

Quant a la responsabilitat corporativa, la Comissió espera que els organismes de radiodifusió “estableixin objectius amb la finalitat de crear una cultura corporativa que doni suport a un servei de programació que reflecteixi la diversitat cultural del Canadà, incloent-hi la seva realitat aborígen” (BPN CRTC 2004-2). A través d'aquesta expectativa, la Comissió assumeix que una cultura corporativa que aculli la diversitat conduirà cap a la creació d'una programació representativa de la diversitat canadenca.

Per aportar proves del progrés en aquesta àrea, s'espera que els organismes de radiodifusió, en els seus informes:

- Identifiquin un alt executiu dins de la corporació “responsable de” la diversitat cultural i les pràctiques associades, per garantir que l'administració també representa en major mesura la diversitat cultural canadenca.
- Estableixin “objectius clars” a la direcció quant al reflex de la diversitat.
- Garanteixin que la direcció rep una “formació adequada”.
- Garanteixin que el personal té “regularment l'oportunitat” d'avaluar el progrés realitzat cap a la representació de la diversitat cultural i d'identificar els “reptes futurs”.
- I també, d'indicar els seus plans per a la contractació i retenció dels grups designats i com planegen formar el personal en aquesta àrea (BPN CRTC 2004-2).

Per aportar proves que els organismes de radiodifusió progressen cap a l'objectiu de reflectir la diversitat en la seva programació, la Comissió espera que cada informe inclogui “iniciatives específiques” amb la finalitat de garantir que la diversitat es “reflecteix equitativament i de manera sistemàtica” tant en continguts produïts com en continguts adquirits (BPN 2004-2). Segons la Comissió, els informes també han de tractar “la manera com es representa en la programació la diversitat del Canadà” (BPN 2004-2; èmfasi afegit). Aquest requisit deixa clar que la Comissió té interès en alguna cosa més que la simple presència; també es preocupa de la forma com es representen els grups designats a la pantalla. Tanmateix, el requisit que es reflecteixi la diversitat canadenca al contingut importat és òbviamment problemàtic, ja que aquest tipus de programació

generalment es crea per a audiències internacionals i està mancat de context canadenc.

Quan es detallen mesures relacionades amb la programació, els informes també han de tractar la manera com “la representació i la presència de les minories visibles i els pobles aborígens” s'integren dins de “totes les fases de producció i adquisició d'aquest tipus de programació, incloent-hi les decisions sobre quins programes s'emetran” (BPN 2004-2). Aquí, la Comissió espera veure proves que la representació de la diversitat no és una idea complementària per als organismes de radiodifusió i que s'ha implementat amb cura a través del procés de producció.

És evident que el règim de monitorització de la Comissió no és un model de comandament i control de regulació relatiu a la diversitat cultural. El regulador dóna als organismes de radiodifusió la flexibilitat d'interpretar com els termes i les expressions (com ara la interpretació d'“objectius clars”) s'haurien de posar en funcionament i adaptar a les seves circumstàncies especials. La Comissió espera que els organismes de radiodifusió “desenvolupin estratègies específiques per a les seves pròpies operacions” amb l'objectiu d'aconseguir l'objectiu d'una representació justa i fidel (BPN CRTC 2005-24).

Malgrat aquesta flexibilitat intencional pel que fa a la manera que trien els organismes de radiodifusió d'establir i posar en pràctica les seves estratègies, la Comissió és clara amb la seva expectativa d'especificitat i mesurabilitat. Subratlla que els informes presentats “han d'incloure *iniciatives detallades i específiques* relacionades amb cadascuna de les... àrees” i “cal que especifiquin també *com* s'avaluarà el progrés pel que fa a les iniciatives en cadascuna d'aquestes àrees” (BPN 2004-2; èmfasi afegit). Per tant, com a requisit mínim, el regulador és clar amb la seva petició als organismes de radiodifusió d'establir objectius específics i aportar detalls al voltant de la manera com planegen posar-los en funcionament i mesurar-ne el progrés. Així doncs, una avaluació dels informes presentats ha de considerar si els organismes de radiodifusió compleixen aquesta norma mínima.

Avaluació dels informes sobre diversitat cultural als organismes de radiodifusió al Canadà

Metodologia

Des del 2003 fins al 2016, els organismes de radiodifusió han presentat més de 200 informes perquè la CRTC els avalui.³ Hem examinat la majoria d'aquests informes per mitjà d'una anàlisi exploratòria inicial d'alta qualitat. L'anàlisi incloïa els organismes de radiodifusió tant de llengua anglesa com de llengua francesa, però no incloïa l'organisme de radiodifusió públic del Canadà, la Corporació de Radiodifusió Canadenc (Canadian Broadcasting Corporation, CBC), ja que no segueix el mateix procés de notificació i no presenta informes anuals sobre diversitat cultural a la CRTC. Seguint l'anàlisi exploratòria inicial, hem seleccionat posteriorment tres anys de notificacions (2011, 2012 i el més recent, 2015) per a un examen major i

més intensiu i hem avaluat tots els informes presentats durant aquests anys, en total, 43 informes individuals. Hem codificat els informes mitjançant el programa informàtic d'anàlisi de dades qualitatiu, QDA Miner. Les expectatives de la CRTC sobre els informes han funcionat com a base del nostre esquema de codificació. També hem codificat altres factors que sabem que destaquen a partir de la nostra recerca i d'estudis previs, com ara si els informes combaten o no les barreres contra l'avanç dels grups designats, incloent-hi la dificultat d'introduir-se i els reptes de moure's cap a nivells superiors de gestió creativa i altres.

Per mantenir l'atenció en el nucli de l'argument d'aquest article, en concret en la insuficiència de contingut i estil de notificació en els informes presentats, en l'anàlisi següent hem substituït els noms de les emissores citades amb codis senzills, Emissora A', Emissora B', Emissora C' i així successivament. S'annexa una taula que conté els referents i els codis. En les àrees on hem observat canvis marcats entre els primers cicles de notificació i el més recent, citem exemples només del darrer cicle.

Resultats

Heterogeneïtat en el format i estil de notificació

Hem trobat una variació significativa en l'estil de notificació entre els informes presentats. Els informes varien molt quant a llargària, amplitud, profunditat i presentació de dades. Cada informe tracta de manera explícita les àrees descrites per la CRTC, però la informació inclosa sota cada categoria varia. Els informes són principalment de naturalesa qualitativa, tot i que presenten algunes dades quantitatives. A causa del significatiu rang de variacions quant al contingut, la presentació i el format dels informes, és complicat comparar-los directament.

Definicions de diversitat

Mentre que tots els informes defineixen principalment la diversitat en relació amb els grups designats (p. ex. dones, minories visibles, individus amb diversitat funcional i persones aborígens), molts organismes de radiodifusió expandeixen la definició per incloure altres categories que comprenen diversitat regional, edat, malaltia mental, condició de cuidador, religió, ingressos, preferència sexual, identitat de gènere, i també grups ètnics i culturals no reconeguts a la Llei d'equitat en la feina (p. ex. els polonesos).

Estructuració de les iniciatives de diversitat

Els informes presenten principalment una justificació econòmica per a la incorporació de la diversitat cultural en la seva programació i entorns corporatius més amplis. En menor mesura, aquests informes complementen la lògica econòmica amb una que formula la incorporació de la diversitat cultural

com un bé comú (per exemple, com un problema d'accés a l'herència cultural pròpia, com un problema de justícia i igualtat o com un problema relacionat amb l'enriquiment de la societat, en general). Alguns dels informes també formulen la diversitat cultural com un requisit legal i citen polítiques públiques concretes a les quals s'ajusten les seves empreses pel que fa a drets humans i discriminació, mentre subratllen, al mateix temps, les polítiques de discriminació interna i d'assetjament.

Llenguatge indeterminat

Els organismes de radiodifusió sovint utilitzen un llenguatge indeterminat, la qual cosa fa més difícil desxifrar el seu nivell de compromís amb les iniciatives per la diversitat que citen, cosa que contradiu l'èmfasi de la Comissió pel que fa a l'especificitat amb les iniciatives per la diversitat. L'objectiu d'un dels organismes és "garantir que els responsables d'adquirir programació estrangera **tinguin en compte** la política corporativa sobre programació amb diversitat cultural" (Emissora F, 2015). Una altra emissora "**anima** els productors de tots els entorns culturals a enviar propostes" (Emissora D, 2012). Aquest tipus de llenguatge indefinit és comú en els informes i, en expressar preocupació sense especificar cap compromís, no sembla suficient per complir amb el requisit de la Comissió sobre l'especificitat.

Mostra de representació

El nostre examen dels informes presentats ha revelat una varietat d'enfocaments per presentar proves de diversitat a la pantalla. Per aportar proves de la incorporació de pràctiques per la diversitat en la programació, els organismes de radiodifusió citen programes que ofereixen una representació dels individus dels grups designats. No obstant això, sovint, els exemples citats no es contextualitzen i simplement declaren que un membre dels grups designats ha aparegut al programa. Per exemple, un organisme notifica que:

Les minories visibles també estan ben representades tant a World Wrestling Entertainment (WWE) com a Total Nonstop Action Wrestling (TNA). Entre elles, hi ha el campió de la cadena de televisió TNA, Devon; els campions del campionat per parelles (Tagteam) de la TNA, Hernandez i Chavo; les estrelles de la divisió femenina (Knockout), Gail Kim, Rosita i ODB; el campió intercontinental de la WWE, Kofi Kingston; la superestrella de la WWE, Booker T... (Emissora D, 2012).

Aquestes descripcions no esclareixen quins grups minoritaris es representen i no hi ha cap anàlisi sobre la manera en què aquest tipus de programació contribueix positivament a la diversitat cultural. La programació de lluita lliure professional esmentada anteriorment, per exemple, és famosa per recórrer a estereotips ètnics i racials. De manera similar, un altre organisme va comunicar el nombre de vegades que els membres de grups designats apareixien en un programa concret durant

un període de temps. L'enfocament de "color segons nombre" és problemàtic i, sense una contextualització adequada, suscita una imatge de progrés equivocada (Campion 2005; 2006). El regulador no s'interessa simplement en la presència, sinó també en la *representació*. De molts dels exemples citats pels organismes de radiodifusió, tanmateix, no és possible obtenir una idea de com són de significatives les aparicions citades (és a dir, tenen un paper principal? Un paper secundari? Determinant per a la trama?), o de la seva qualitat. Estudis previs han assenyalat la representació sovint superficial, insubstancial o 'desarrelada' d'individus dels grups designats a la televisió canadenca (Murray 2002; Solutions Research Group 2003a; Murray 2009; Fleras 2011). Per tant, aquest és un problema rellevant i important que caldria tractar en els informes, com sol·licita la Comissió.

En el cicle de notificació més actual, molts dels informes examinats s'han desplaçat principalment cap a allò que anomenem l'enfocament d'"el més destacat", mitjançant el qual els organismes de radiodifusió emfatitzen i contextualitzen programes específics que consideren que aporten proves del progrés de la representació i el retrat en pantalla.

La Bella i la bèstia és una il·lustració destacada de la diversitat a la pantalla, ja que reflecteix la mescla de grups multiculturals dins d'una gran ciutat metropolitana. L'estrella Kristin Kreuk serveix d'exemple com a actriu canadenca nascuda a Indonèsia amb avantpassats holandesos i xinesos. Els membres de l'elenc de presència regular inclouen actors d'entorns afroamericans, filipins i de Sri Lanka. L'elenc secundari i els artistes convidats de la tercera temporada continuen incloent diversitat en el repartiment de la sèrie. **La sèrie presenta la dona com a referència al lloc de treball, ja que hi figuren dues detectives fortes i independents. Un dels personatges principals femenins, representat per l'actriu afroamericana, Nina Lisandrello, ascendeix a capitana de policia.** (Emissora B, 2015)

L'exemple anterior no només analitza la presència, sinó també la representació, i la seva inclusió en l'informe està justificada. Malgrat que alguns enfocaments de la notificació sobre la diversitat en la programació són més significatius que altres, tots els diversos enfocaments observats fallaven a l'hora d'ubicar la representació dels grups designats en una perspectiva temporal, la qual cosa feia impossible determinar si la programació s'havia tornat més inclusiva amb el temps, especialment pel que fa a les categories clau (papers principals i secundaris). La mesura del progrés és un objectiu central de la Comissió (BPN CRTC 2005-24). Com Murray (2009) indica, una representació autèntica té tres característiques principals. Ha de ser diversa (els individus dels grups designats haurien de tenir les mateixes possibilitats de ser seleccionats per a qualsevol paper del repartiment que els seus equivalents no minoritaris); equilibrada (no dissimulada, sinó complexa); i nascuda d'una narrativa convincent, que probablement s'iniciaria amb una representació més diversa darrere de la pantalla (*ibíd.*).

Responsabilitat corporativa, mesura i progrés

El nostre examen dels informes enviats revela que els informes sobre l'estat de l'ocupació dels grups designats va ser molt millor el 2015 que altres cicles de notificació anteriors. Tot i que la millora va ser notable, no va ser universal i encara són necessaris canvis importants i urgents.

Quan s'analitza el compromís amb la responsabilitat corporativa en l'àrea de la diversitat cultural, s'espera que els organismes de radiodifusió observin, en els seus informes, la contractació i la retenció de persones dels grups designats i "cal que especifiquin com s'avaluarà el progrés" (BPN 2004-2). En cicles de notificació anteriors, els informes demostraven un major grau d'inconsistència pel que fa a com informarien sobre la plantilla. Intervencions com "els nostres canals van contractar persones de la República Dominicana" (Emissora D, 2012) eren més comuns. Aquestes respostes eren altament problemàtiques; ni tan sols proporcionaven informació bàsica sobre el nombre d'individus contractats o les funcions per a les quals se'ls contractava. En el cicle de notificació del 2015, la majoria d'informes, com a mínim, aportaven una visió general del personal. Per exemple, l'Emissora E (2015) exposa:

A partir del 31 de desembre del 2014 [Emissora E] va contractar 1268 empleats a temps complet, 122 empleats a temps parcial i, en temporada alta, 226 empleats temporals addicionals. La representació del personal a temps complet del grup designat incloïa 573 dones (45,19%), 9 persones aborígens (71%), 18 persones amb diversitat funcional (1,42%) i 139 membres de minories visibles (10,96%). La representació del personal a temps parcial del grup designat incloïa 48 dones (39,34%), cap persona aborigen (0%), 3 persones amb diversitat funcional (2,46%) i 11 membres de minories visibles (9,02%). A escala nacional, [Emissora E] continua treballant per millorar la representació de tots els grups designats i manté el seu compromís per reduir les barreres d'accés.

Tot seguit, l'informe aporta detalls sobre la distribució dels grups designats a través de diverses i àmplies categories de treball (p. ex. alts càrrecs, tècnics, administratius, etc.). Tot i que aquest ha estat el millor enfocament identificat al llarg dels informes, encara hi mancaven detalls claus i contextualització. Les dades no s'analitzen en relació amb la disponibilitat dels grups designats al mercat laboral de la regió on se situa l'organisme. Les oficines centrals de l'Emissora E estan ubicades a Toronto, Ontàrio, al Canadà, on les minories visibles *constitueixen quasi el 50% de la població* (Toronto 2017). A més a més, tal com havien mostrat estudis previs, les dones i les minories visibles estaven menys representades als llocs superiors *creatius* amb funcions decisòries (Davis, Shtern, Coutanche i Godo 2014; WIFT 2012; WIV 2015). Malgrat la utilitat de saber com es desenvolupen els grups designats en llocs de direcció i en categories d'ocupació generals, és important conèixer també informació més detallada sobre quina és la proporció *específica* de treball en llocs creatius.

La manca d'informació més evident sota aquesta categoria està relacionada amb les produccions encomanades a productores independents. Alguns organismes de radiodifusió han reconegut la necessitat de prendre una major responsabilitat pel que fa a la dotació de personal en les produccions que comissionen. L'Emissora C (2015), actualment, exigeix a totes les productores a les quals realitza encàrrecs que presentin un "informe de diversitat" previ i posterior a la producció:

Segons les converses amb l'equip de contingut, el 2015 [Emissora C] va actualitzar els models de contracte de la seva programació original per incloure una obligació cap a les terceres productores independents perquè considerin la diversitat durant el desenvolupament i la producció. El llenguatge que hem preparat és el següent: En l'etapa de desenvolupament, cal entregar: Un Pla de diversitat (un resum/pla escrit que descriu les maneres en què es fomentarà i/o representarà la diversitat cultural en totes les fases de producció del programa. En producció, el mateix que al punt anterior, i també cal entregar, d'acord amb el Contracte de Llicència de programació: Un Informe de diversitat - Una notificació escrita que descriu els passos que es prenen per fomentar i/o representar la diversitat cultural en totes les fases de producció del programa.

El mateix organisme ha començat també, de manera selectiva, a aportar alguns detalls sobre els equips de producció darrere de la pantalla:

Entre bastidors, *La bella i la bèstia* va estar creada per dues dones, Jennifer Levin i Sherri Cooper. Tant a l'oficina de redacció com a la plantilla de direcció s'ha inclòs un nombre de dones. El repartiment de la direcció de la Temporada 3 inclou 4 directores, Norma Bailey, Jill Carter, Maizee Almas i Deborah Chow, i també Sudz Sutherland que té ascendència africana-canadenca.

Tot i que els informes actuals de l'Emissora E sobre el personal en produccions comissionades és un pas endavant en la direcció correcta, encara cal urgentment un enfocament més complet, coherent i extens. Cap altre informe enviat el cicle del 2015 s'apropava al nivell de selectivitat de detalls aportats per l'Emissora E en l'àrea d'igualtat pel que fa al personal de les produccions per encàrrec.

Anàlisi

Els informes de diversitat enviats pels organismes de radiodifusió manquen de coherència global, especificitat, capacitat de comparació i desglossament per determinar si s'està progressant de manera significativa pel que fa a la representació de la diversitat (tant dins com fora de la pantalla) en la televisió canadenca. Els nostres resultats mostren que s'ha produït una millora global als informes dels organismes sobre la representació en pantalla (des d'informes que mancaven de contextualització a l'adopció generalitzada d'un enfocament del més destacable), i de la diversitat en la seva plantilla *interna*. Tanmateix, aquestes millores no són universals i encara hi

manquen detalls crucials, com ara la distribució dels grups designats en papers principals i quant ha canviat aquesta representació al llarg dels anys, si és que ha canviat.

Respecte a la contractació dels grups designats darrere de la pantalla, les dades numèriques aportades no estan contextualitzades en relació amb la disponibilitat del mercat laboral nacional i local d'aquests grups. No es proporcionen indicadors claus relacionats amb la proporció de grups designats que ocupen llocs superiors creatius amb funcions decisòries, i els organismes no aporten informació coherent sobre la diversitat en la dotació de personal en les produccions per encàrrec. Aquesta manca d'informació pel que fa a les produccions per encàrrec, més que no en produccions pròpies, i la seva plantilla és altament problemàtica, ja que el 75% del contingut produït al Canadà emès per les grans companyies, el produeixen empreses de producció independents (CRTC 2008-4).

Malgrat que els informes de diversitat dels organismes podrien respondre millor a la petició d'especificitat i mesurabilitat de la CRTC, segons el nostre punt de vista, és necessari un aclariment de les expectatives del regulador. El 2005, la Comissió va expressar el desig de "perfeccionar els requisits de notificació" per "garantir que els informes anuals siguin tan competents i eficients com sigui possible" (BPN CRTC 2005-24), però avui dia aquesta estandardització no s'ha instituït. La manca d'estandardització pel que fa al format, l'estil i el contingut dels informes enviats, sens dubte, ha contribuït a generar alguns dels problemes que hem trobat en la nostra anàlisi.

L'Emissora C (2015) sol·licita de manera explícita a la Comissió que torni a avaluar els seus requisits de notificació:

Com s'ha requerit en informes anteriors, animem una vegada més la Comissió a perfeccionar el procés de notificació. Tot i que no s'han iniciat mesures de perfeccionament, hem continuat notificant d'acord amb les directrius actuals de la Comissió i amb els nostres compromisos. Creiem que seria apropiat que la Comissió examines l'obligació de presentar aquest informe anualment en endavant. Aquests informes requereixen molt de temps de preparació i, molts dels nostres plans, activitats i resultats anticipats comprenen diversos anys. Actualment, la Comissió té registres detallats d'activitats i esforços relacionats amb la diversitat que s'estan portant a terme per tot el sector de la radiodifusió. Sota el nostre punt de vista, és evident que s'està progressant i que el caràcter minuciós de l'informe anual requereix recursos importants que potser es podrien utilitzar per avançar els nombrosos projectes i iniciatives d'aquesta àrea.

Tot i que estem en desacord amb la visió que "és evident que s'està progressant" (Emissora, 2015), és indiscutible que es dedica una quantitat significativa de treball a aquests informes. Això és preocupant, ja que la manera en què la Comissió avalua aquests informes és poc clara. Encara que la Comissió afirma que avalua "amb molta cura" els informes de diversitat

presentats en el moment de renovació de la llicència d'un organisme de radiodifusió (BPN CRTC 2008-4), la qual cosa sol ocórrer cada cinc o set anys, generalment no hem trobat cap mostra d'accions correctives portades a terme pel regulador en resposta als resultats de l'organisme, en l'àrea de la diversitat cultural, en el moment de la renovació de la llicència. Una acció com aquesta seria difícil d'imaginar basant-nos en la manca de dades crítiques i coherents als informes enviats. Fins i tot si la Comissió volgués prendre acció, els instruments d'aplicació disponibles són limitats. En una audiència recent, el president de la CRTC Jean Pierre Blais va reconèixer que la Comissió tenia molt pocs instruments d'aplicació a la seva disposició, i quasi "ha de cabrejar-se directament" i revocar llicències. (Blais, 2014). Ni tan sols té capacitat per imposar sancions econòmiques (Murray, 2009).

En general, cal una major responsabilitat i un millor lideratge, ja que el compromís de la Comissió amb la diversitat cultural ha mancat de continuïtat. El 2001, la Comissió va establir un "equip de treball" (l'Equip de Treball) per dur a terme una investigació per tal d'"ajudar a definir els problemes" i "presentar solucions pràctiques" sobre la diversitat cultural en la radiodifusió (BPN CRTC 2001-88). L'Equip de Treball havia de ser una col·laboració entre organismes de radiodifusió, representants de la comunitat i altres parts interessades, encapçalat per l'associació privada del sector, l'Associació Canadenca d'Organismes de Radiodifusió (CAB) (*ibíd.*). Un dels resultats més importants de l'Equip de Treball va ser un estudi que aportava una visió general de la presència i la representació dels grups designats a la televisió canadenca (Solutions Research Group, 2003a), la qual cosa demostrava molts problemes en relació amb la representació de la diversitat. L'Equip de Treball recomanava que es desenvolupés un estudi de seguiment "d'aquí a tres o quatre anys" per garantir que, en efecte, hi havia progrés (CAB, 2004: 50). Tanmateix, l'Equip de Treball es va dissoldre el 2009 i, aparentment, l'estudi de seguiment no s'ha convingut fins recentment. Els resultats d'aquest estudi encara no es coneixen.

Durant el període de renovació de llicència més recent, el tema de la diversitat –especialment la representació de dones en llocs creatius importants de la indústria– només ha sortit a la llum durant les audiències com un problema rellevant quan un grup de defensa de dones del sector n'ha assenyalat la importància a la Comissió (WIFT 2016). Amb una jugada inesperada però ben rebuda, com a part de la seva decisió sobre les renovacions de llicències d'organismes de radiodifusió relativa a aquesta audiència, la Comissió va anunciar que "té la intenció de supervisar els esforços dels organismes de radiodifusió" exigint-los que "aportin anualment informació relacionada amb la contractació de dones per a llocs de lideratge creatius importants en les produccions que emeten" per "fer possible que la Comissió i el públic identifiquin millor els reptes de les dones dins la indústria televisiva abans del següent procés de renovació" i per resoldre la "manca de dades" en aquesta àrea (CRTC 2017-148). La Comissió també es va comprometre a celebrar un esdeveniment "sobre les dones en

la producció, amb un èmfasi particular en les dones que ocupen llocs de lideratge” (CRTC 2017-148). No obstant això, no es van proporcionar detalls sobre la forma que adoptarà el nou règim de monitorització, quins llocs “creatius” s’analitzaran o si hi haurà algun tipus d’estandardització a través dels grups de radiodifusió pel que fa a la informació que es notifica. L’objectiu del requisit de la Comissió que exigeix als organismes de radiodifusió que aportin dades sobre “les produccions que emeten” tampoc és clar (CRTC 2017-148). No és segur, per exemple, si el nou requisit s’estén a tot el contingut mostrat pels organismes, incloent-hi el contingut autoritzat o si el requisit s’aplica tan sols al contingut per encàrrec. La relació entre el règim de notificació sobre diversitat actual i la nova iniciativa de monitorització tampoc està clara. El que està clar, tanmateix, és que la iniciativa anunciada recentment se centra únicament en el sexe i no s’estén a l’anàlisi de l’estat de les minories visibles i d’altres categories de diversitat (p. ex. edat, orientació sexual, identitat de gènere, etc.) en llocs creatius d’importància.

Existeixen dos reptes importants pel que fa al progrés de la Comissió en matèria de diversitat en les emissions.

Problemes de competència

La CRTC només té competència limitada sobre les qüestions d’igualtat en la contractació. La monitorització nacional de la igualtat d’ocupació està regulada per la Llei d’equitat en la feina (EEA), instituída el 1986. L’EEA s’aplica a tots els empresaris amb més de cent empleats en indústries amb regulació federal, en les quals s’inclouen els organismes de radiodifusió. Abans del 1996, tant el govern federal, a través de l’EEA, com la CRTC (només per als organismes de radiodifusió) tenien competència sobre la igualtat d’ocupació. El 1996, diverses modificacions a la Llei de radiodifusió i a l’EEA van limitar la competència de la Comissió en aquesta àrea. Segons la Llei de radiodifusió modificada, els poders de la Comissió ja no “s’estenen a la regulació o monitorització de qüestions relacionades amb l’equitat en la feina” per als organismes de radiodifusió subjectes a l’EEA (és a dir, aquells amb més de 100 treballadors) (2.5). Això significa que la Comissió tan sols té competència sobre la representació en pantalla, i podria explicar la seva reticència a instituir un règim de monitorització més rigorós i ferm que requeriria que els organismes aportessin mesures més granulars sobre el seu personal. La Comissió només sol·licita als organismes de radiodifusió que notifiquin les seves pràctiques de contractació, “ja que estan relacionades amb la presència en pantalla i amb la representació de la diversitat cultural” (BPN 2001-457).

Les millores observades en la manera com els organismes informen sobre la representació de la seva plantilla interna, el cicle del 2015 deriven de les dades que els organismes de radiodifusió adjunten de les seves notificacions de l’EEA. El problema és que el tipus de dades numèriques que han de presentar els organismes de radiodifusió anualment, a causa de les seves obligacions de notificació amb l’EEA, és el mateix que en les indústries de regulació federal, que inclouen

campes tan diversos com bancs, transport marítim, transport aeri, transport ferroviari i per carretera, empreses estatals, mineria d’urani i moltes altres. No hi ha requisits especials que pertanyin a empreses *creatives* o *culturals* malgrat les seves característiques úniques. Només la recent decisió de la Comissió de supervisar la contractació de dones “per a llocs de lideratge creatius importants” (CRTC 2017-148; èmfasi afegit) indica una comprensió de la singularitat del sector. Tanmateix, com ja hem mencionat, la nova iniciativa no s’aplica a altres categories de diversitat importants. Sense un requisit més ampli que porti dades numèriques i que vagi més enllà del que els organismes de radiodifusió ja presenten al govern federal com a part de les seves obligacions amb l’EEA (per exemple, dades sobre com es representen els grups designats restants en papers creatius davant i darrere de la pantalla), la manca de claredat relacionada amb la manera com cal mesurar i avaluar el progrés de la diversitat en pantalla, i sense la mesura fonamental de la diversitat entre els treballadors en la programació per encàrrec, continuarà faltant informació important. Alguns estudis de les polítiques de diversitat cultural nacionals amb l’objectiu de millorar l’estat dels grups poc representats posen de manifest que les iniciatives amb més èxit incorporen monitorització, mesura i *seguiment coherent de resultats* (Comissió Europea 2009; McGonagle 2010; Millwood Hargrave 2007; Solutions Research Group 2003b). La Comissió Europea (2009) destaca la importància d’“uns objectius clars i quantificables”, com ara “objectius mínims pel que fa a la diversitat en la contractació, un mínim d’hores de formació anuals per a la plantilla, i objectius concrets per incrementar el percentatge d’audiència de grups de diversitat” (pàg. 7).

Els nous mitjans de comunicació i l’esfera no regulada

Potser, el repte més gran pel que fa a la capacitat de la Comissió d’afavorir la diversitat en les seves emissions és la rapidesa amb què el panorama audiovisual canvia a causa dels avanços tecnològics, que amenacen el control de la Comissió sobre la diversitat cultural i la regulació efectiva del sistema audiovisual. Els requisits de notificació actuals ja són insuficients en el sentit que només comprenen els *radiodifusors amb llicència*, la qual cosa significa que el sector de producció independent del Canadà queda completament ignorat. Fins i tot si els organismes de radiodifusió es fessin obertament responsables de la diversitat del personal en les produccions que encarreguen a productores independents, l’eficàcia d’aquestes normes es veuria cada vegada més obstaculitzada, ja que les empreses productores independents cerquen plataformes i socis nous i alternatius per a la distribució i encàrrec del seu contingut, incloent-hi serveis de transmissió lliures (*OTT services*) nacionals i exteriors (no regulats).

La monitorització de la diversitat cultural en aquest panorama canviant exigeix la implementació de mesures que superin les eines tradicionals. Molts organismes governamentals, incloent-hi aquells que financen produccions s’estan desplaçant cap a iniciatives amb l’objectiu de la igualtat de gènere, com

ara Telefilm i Canadian Media Fund. Aquests organismes, tanmateix, no s'han compromès a complir requisits relacionats amb la participació d'altres grups designats en la programació. Una investigació recent indica que la poca representació de la diversitat en llocs creatius importants persisteix en el sector creixent de les sèries web canadenques (WIV, 2015; Zboralska, 2017b). Es necessiten indicadors més amplis del sector, que abracin el sistema mediàtic regulat i el sector de producció independent no regulat (incloent-hi les empreses que produeixen contingut de pantalla professional per a plataformes en línia alternatives). L'elaboració d'indicadors precisos i específics del sector ha estat poc uniforme i s'ha deixat en mans dels grups de defensa i dels estudiosos, tots dos amb recursos limitats. El govern canadenc, a través dels seus diversos organismes culturals, ha de considerar l'adopció d'objectius més amplis i clars per al sector mediàtic, tal com es recomanava en estudis anteriors sobre les pràctiques recomanades pel que fa a la diversitat mediàtica (Comissió Europea 2010; McGonagle 2010; Solutions Research Group 2003b). Cal destinar un suport financer adequat a la generació d'aquests indicadors per garantir-ne la coherència.

També és necessària una reforma considerable pel que fa a la monitorització de la representació dins i fora de la pantalla en la indústria mediàtica. Ni la política de notificació de l'EEA ni els règims de notificació actuals i recentment anunciats de la CRTC mesuren detalladament la representació i el progrés amb els paràmetres relacionats amb aquest sector. El problema es pronunciarà encara més amb el creixement de l'esfera digital. L'atenció de les polítiques de notificació de l'EEA i de la CRTC ha estat centrada en els organismes de radiodifusió nacionals, que són institucions altament institucionalitzades amb normes i processos establerts. Però un interès exclusiu en aquests espais institucionals oculta problemes més grans i duradors.

Quant a la igualtat de gènere, un directiu va observar, durant l'audiència de renovació de llicències de la CRTC, que

[E]n televisió és possible que hagi sigut una mica més fàcil [augmentar la representació de les dones en llocs directius] perquè estem treballant dins d'una corporació que posarà en pràctica programes i oportunitats que beneficiaran... determinats segments de l'empresa. I és per al seu desenvolupament i avanç. En la comunitat de producció són tots empresaris individuals, de manera que no hi ha un programa cohesionat en el qual la gent pugui participar i del qual es pugui beneficiar. (Wheeler, 2016, par. 6775)

El caràcter empresarial del treball en pantalla fora d'aquests espais, especialment en l'entorn OTT, i el predomini creixent del treball en pantalla no estàndard requereixen, per tant, una expansió del règim de monitorització.

Un mètode recent de monitorització de la diversitat a escala sectorial del Regne Unit podria servir com a possible model potent per al Canadà i altres països que tenen com a objectiu portar un seguiment complet i coherent del treball dins i fora de la pantalla. El sistema Dades de Monitorització i Anàlisi de la Diversitat (Diversity Analysis Monitoring Data, DIAMOND),

llençat pel grup britànic d'autocontrol de la indústria Creative Diversity Network, aspira a fer un seguiment de sis paràmetres clau de la diversitat: l'edat, la identitat de gènere, l'ètnia, l'orientació sexual i la diversitat funcional tant en la programació en pantalla com en la plantilla de producció (Creative Diversity Network, 2016). El sistema DIAMOND és un sistema en línia que estan adoptant les cadenes principals del Regne Unit, com ara BBC, ITV, Channel 4, Sky i altres (Creative Diversity Network, 2017). Els membres d'aquests organismes de radiodifusió rastrejaran la diversitat a la seva plantilla interna i a la programació per mitjà de programes, i les empreses productores es faran responsables d'informar sobre els projectes que els encarreguen els membres dels organismes (Creative Diversity Network, 2016). Quant a la diversitat en pantalla, DIAMOND està dissenyat per capturar no només la "diversitat real", o la identitat característica dels *actors* que apareixen en pantalla, sinó també la 'diversitat percebuda', la manera com l'audiència pot interpretar la diversitat dels *personatges*. Un objectiu clau del sistema DIAMOND és l'estandardització a escala sectorial del tipus de dades recopilades i el mètode mitjançant el qual es recopilen, la qual cosa permet comparar-les i analitzar-les de manera significativa (Creative Diversity Network, 2016). A diferència de les notificacions de l'EEA al Canadà, que no requereixen la recopilació de dades en categories ocupacionals exclusives i de central importància en el sector de la radiodifusió, les directrius del sistema DIAMOND exigeixen que es compili informació sobre la diversitat dels individus que ocupen els llocs creatius importants, incloent-hi els de responsable de publicacions, director, escriptor, productor, director de fotografia i altres (Creative Diversity Network 2016). Després de recopilar les dades DIAMOND mitjançant diverses fonts, els resultats s'han de publicar en un informe de manera sistemàtica. El sistema DIAMOND resol moltes de les deficiències destacades del sistema canadenc. Aquest sistema no només aporta una estandardització que permet comparar i portar un seguiment de manera significativa, sinó que també justifica la programació *encarregada*.

Tanmateix, ha sorgit preocupació pel que fa a la transparència global del sistema DIAMOND. Els informes programats presentaran només dades anònimes, la qual cosa ha suscitat temor per part d'una unió d'organismes de radiodifusió al Regne Unit (Sweney 2016). A més a més, els organismes de radiodifusió participen en la iniciativa DIAMOND de forma *voluntària*. Les produccions realitzades per a serveis d'*streaming* que no han optat per unir-se al sistema DIAMOND, per tant, no estan obligades a presentar dades. A causa del seu paper essencial en el finançament, el Canadà podria plantejar-se exigir a totes les produccions (incloent-hi aquelles produïdes per a nous serveis d'*streaming*) que s'aprofitin dels recursos públics (incloent-hi programes de crèdits fiscals) per participar en un programa com aquest, a canvi del finançament. La CRTC també podria reclamar que els organismes de radiodifusió participessin en el programa com a condició per la llicència per informar sobre la plantilla interna i les produccions. Suprimir el caràcter voluntari del programa podria augmentar-ne l'efectivitat. Per

garantir la seva independència, una tercera part associada que no constitueixi un organisme de radiodifusió podria administrar el sistema i sintetitzar els resultats. A més, el sistema es podria utilitzar per comparar la representació dels nivells de diversitat en empreses i produccions amb els nivells de representació locals per obtenir una major contextualització. La secció sobre 'diversitat percebuda' es podria expandir perquè inclogués dades sobre si els personatges que apareixen en pantalla s'enfronten als estereotips o els perpetuen —una àrea problemàtica per a la programació canadenca (Murray, 2002; Solutions Research Group, 2003; Murray, 2009; Fleras, 2011). De fet, com indica McGonagle (2010), els indicadors de diversitat s'han d'"integrar en un context", i han de reflectir els problemes de la jurisdicció d'interès. Un sistema de monitorització com aquest es podria expandir a escala global a través d'acords de regulació entre estats i països en què la diversitat cultural interna suposi un problema. Per garantir l'exhaustivitat, es podria obligar els operadors (en línia) transnacionals, com Netflix, a participar en el programa a través d'aquesta intervenció reguladora entre estats.

Conclusió

Aquest estudi presenta un examen qualitatiu crític dels informes de diversitat proporcionats pels organismes de radiodifusió canadencs a la CRTC des del 2001. La nostra anàlisi revela que els informes varien significativament pel que fa al format, el contingut, l'amplitud i la profunditat en l'estil de comunicació, la qual cosa tan sols permet una monitorització teòrica del compliment de la política de diversitat.

Cal fer molt de treball si la indústria audiovisual del Canadà pretén representar el 'mosaic cultural' que sovint es considera que constitueix el país. Tot i que el règim de notificació actual de la CRTC al Canadà és benintencionat, la seva manca de coherència ha impedit que sigui efectiu. A més, tot i que la nova iniciativa de monitorització de la CRTC, anunciada recentment, sobre l'estat de les dones en llocs de lideratge creatius importants és benvinguda, aquesta necessita una major claredat i, fins i tot si es dissenya d'acord amb les pràctiques recomanades, representa solament una solució parcial a un problema de monitorització molt més gran, la urgència del qual només creixerà a mesura que la indústria dels mitjans de comunicació continuï la seva transformació. Aquest estudi de cas demostra la necessitat d'una monitorització efectiva en els règims de notificació de la diversitat. Si la presentació d'informes realment pretén ser una contribució clau per avaluar i implementar el progrés, s'hauria d'estandarditzar i traçar, hauria de reflectir la naturalesa "no intermèdia" del treball en pantalla del segle XXI i s'hauria d'avaluar de manera coherent. Ja que la pressió social i del sector s'organitzen globalment per "fer alguna cosa" pel que fa a la manca de diversitat als treballs mediàtics en pantalla i quant a les barreres estructurals que les minories experimenten a l'hora de realitzar les seves carreres creatives, val la pena reflexionar sobre els instruments que estan utilitzant actualment

els legisladors per afrontar les qüestions relacionades. Tal com suggereix la nostra investigació al voltant dels quinze anys d'història de la presentació d'informes de diversitat al Canadà, "fer alguna cosa" per generar una diversitat mediàtica més significativa podria requerir converses a escala mundial i solucions innovadores amb participació múltiple.

Agraïments

La investigació que presentem aquí ha estat finançada en part per una subvenció del Consell de Recerca de Ciències Socials i Humanitats (Social Sciences and Humanities Research Council, SSHRC) atorgada als coautors Davis i Shtern per *Networks of Exclusion: Mediation of Cultural Diversity*, la qual agraim profundament.

Notes

1. En endavant, cal entendre les referències d'aquest article a la "política de diversitat cultural" en el context canadenc (és a dir, polítiques amb l'objectiu de millorar l'estat dels grups designats), sempre que no s'expressi el contrari.
2. Raboy (1990) recalca que les mesures referents a la diversitat cultural es van afegir després que grups d'identitat minoritaris exercissin pressions importants sobre el govern federal i que la diversitat que existeix en el sistema de radiodifusió canadenc es deu solament als "esforços i la perseverança d'aquells que menys poder comunicatiu tenen" (pàg.7-8).
3. Aquesta figura mostra el nombre d'informes registrats a la pàgina web de la CRTC en el moment en què es va escriure aquest article.

Referències

ALLEN, K.; QUINN, J.; HOLLINGWORTH, S.; ROSE, A. "Becoming employable students and "ideal" creative workers: exclusion and inequality in higher education work placements". *British Journal of Sociology of Education*. Vol. 34 (2013), núm. 3, 431-452.

ANTCLIFF, V.; SAUNDY, R.; STUART, M. "Networks and social capital in the UK television industry: The weakness of weak ties". *Human Relations*. Vol. 60 (2007), núm. 2, 371-393.

BETR: Our role. 2014. <<http://www.betr.org.uk/our-role.php>>

BIELBY, DD. "Gender inequality in culture industries: Women and men writers in film and television". *Sociologie du travail*. Vol. 51 (2009), núm. 2, 237-252.

- BLAIS, J. Remarks made at *Let's Talk TV: A Conversation with Canadians in Outaouais Room Conference Centre*. Gatineau, 2014. <<http://www.crtc.gc.ca/eng/transcripts/2014/tb0917.html>>
- BLOEMRAAD, I. *Becoming a citizen: Incorporating immigrants and refugees in the United States and Canada*. University of California Press, 2006.
- BYERS, M.; AND TASTSOGLU, E. "Negotiating ethno-cultural identity: The experience of Greek and Jewish youth in Halifax". In *Canadian Ethnic Studies*. Vol. 40 (2008), núm. 2, 5-33.
- CAMERON, E. *Multiculturalism and immigration in Canada: An introductory reader*. Toronto: Canadian Scholars' Press, 2004.
- CAMPION, MJ. *Look who's talking: Cultural diversity, public service broadcasting and the national conversation*. Nuffield College, 2005.
- CAMPION, MJ. "Diversity, or just colour by numbers?". *British Journalism Review*. Vol. 17 (2006), núm. 1, 71-76.
- CANADA, DEPARTMENT OF JUSTICE. *Broadcasting Act 1991, C. 11*. 1 de febrer de 1991. Consultat a <<http://laws.justice.gc.ca>>
- CANADA, DEPARTMENT OF JUSTICE (1995) Employment Equity Act 1995, C.44. Consultat a <<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/>>
- CANADIAN ASSOCIATION OF BROADCASTERS (CAB). *Reflecting Canadians: Best practices for cultural diversity in private television. A report by the Task Force for Cultural Diversity on Television*. Juliol de 2004. <http://www.cab-acr.ca/english/social/diversity/task_force/report/cdtf_report_jul04.pdf>
- CANADIAN MEDIA GUILD (CMG) "Summary of key results of CMG's factual survey 2013". 2013. (Rep.).
- CAVES, RE. *Creative industries: Contracts between art and commerce*. Harvard University Press, 2000, núm. 20.
- CBSC. *FAQ: Questions concerning the complaints process*. 2014. <<http://www.cbsc.ca/english/faqs/complaints.php>>
- CHAPMAN, A. *Ofcom blasted over diversity. Broadcast Now*. 12 de juny de 2014. <<http://www.broadcastnow.co.uk/news/diversify/ofcom-blasted-over-diversity/5073057.article>>
- CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA. *Current state of multiculturalism in Canada and research themes on Canadian multiculturalism*. 2010. <<http://www.cic.gc.ca/english/resources/publications/multi-state/section1.asp>> [Consulta: 28/03/2012]
- CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA. *Multiculturalism*, 2012. <<http://www.cic.gc.ca/english/multiculturalism/index.asp>> [Consulta: 12/03/2012]
- COLES, A. "What's wrong with this picture? Directors and gender inequality in the Canadian screen-based production industry". Canadian Unions for Equality on Screen. Canada, 2016. Consultat a <https://www.rmit.edu.au/research/research-institutes-centres-and-groups/research-centres/_centre-for-people-organisation-and-work/research-themes/people/gender-equality-and-diversity>
- COUTANCHE, M.; DAVIS, C. H.; ZBORALSKA, E. Telling our stories: Screenwriters and the production of screen-based culture in English-speaking Canada. *Canadian Journal of Communication*, Vol. 40 (2015), núm. 2, 261.
- CREATIVE SKILLSET. Employment census of the creative media industries. Creative Skillset, London, 2012.
- CRTC. *Broadcasting Public Notice CRTC 1992-59: Implementation of an employment equity policy*. 1 de setembre de 1992.
- CRTC. *Broadcasting Public Notice CRTC 2001-88: Representation of cultural diversity on television - Creation of an industry/community task force*, 2 d'agost de 2001.
- CRTC. *CRTC Decision 2001-457: Licence renewals for the television stations controlled by CTV*, 2 d'agost de 2001.
- CRTC. *Broadcasting Public Notice 2004-2: Introduction to Broadcasting Decisions CRTC 2004-6 to 2004-27 renewing the licences of 22 specialty services*, 21 de gener de 2004.
- CRTC. *Broadcasting Public Notice 2005-24: Commission's response to the report of the Task Force for Cultural Diversity on Television*, 21 de març de 2005.
- CRTC. (2006, June 19) *Broadcasting Public Notice 2006-77: Commission's response to the Canadian Association of Broadcasters' final report on the presence, portrayal and participation of persons with disabilities in television programming*.
- CRTC. *Broadcasting Notice of Public Hearing CRTC 2007-5: Diversity of Voices Proceeding*, 13 d'abril de 2007
- CRTC. *Broadcasting Public Notice CRTC 2008-4: Regulatory Policy: Diversity of voices*, 15 de gener de 2008.
- CRTC. *The Wireless Code*. 3 de juny de 2013. Consultat a <http://www.crtc.gc.ca/eng/info_sht/t14.htm>

- CRTC. *Wireless Code: Implementation report card*, 18 de setembre de 2014b. <<http://www.crtc.gc.ca/eng/publications/reports/rp140918.htm>>
- CRTC. *CRTC Three-year plan 2014-2017*. CRTC, 2014a <<http://www.crtc.gc.ca/eng/backgrnd/plan2014.htm>>
- CRTC. *Broadcasting Decision CRTC 2017-148: Renewal of licences for the television services of large English-language ownership groups – Introductory decision*, 15 de maig de 2017.
- DAVIS, CH.; SHTERN, J.; COUTANCHE, M ET AL. Screenwriters in Toronto: Centre, Periphery, and Exclusionary Networks in Canadian Screen Storytelling, pp. 77-98 in J. GRANT (ed.), *Seeking Talent for Creative Cities: the Social Dynamics of Innovation*. Toronto: University of Toronto Press, 2014.
- DAY, RJF. *Multiculturalism and the history of Canadian diversity*. Toronto: University of Toronto Press, 2000.
- CREATIVE DIVERSITY NETWORK. *Diamond Guidance notes: Version 1.1*, Agost de 2016. Creative Diversity Network. Consultat a <<http://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Diamond-Guidance-Notes-FINAL.pdf>>
- CREATIVE DIVERSITY NETWORK. *Contributor*, 2017. Consultat a <<http://creativitydiversitynetwork.com/diamond-contributors/>>
- EIKHOF, DR.; WARHURST, C. "The Promised Land? Why social inequalities are systemic in the creative industries". *Employee Relations*. Vol. 35 (2013), núm. 5, 3-3.
- EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENT CANADA (ESDC). *Employment Equity Act Annual Report* (Rep.), 2015. Consultat a <<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/employment-equity-2015.html#a9>>
- EUROPEAN COMMISSION. *Tuning into diversity: Immigrants and ethnic minorities in mass media: Representation and policies*. Rome, Italy: Censis, 2002.
- EUROPEAN COMMISSION. *Media4Diversity- Taking the pulse of diversity in the media: A study on media and diversity in EU member states and 3 EEA countries*. Luxembourg, 2009.
- FLEAS, A. *The Media Gaze: Representations of Diversities in Canada*. UBC Press, 2011.
- GILL, R.; PRATT, A. "In the social factory? Immaterial labour, precariousness and cultural work". *Theory, Culture and Society*, Vol. 25 (2008), 1-30.
- GRUGULIS, I.; STOYANOVA, D. "Social capital and networks in film and TV: Jobs for the boys?". *Organization Studies*. Vol. 33 (2012), núm. 10, 1311-1331.
- HILL, K.; CAPRIOTTI, K. "A statistical profile of artists in Canada based on the 2006 census". 7(2009), 4 *Statistical insights on the arts*, (Rep.). Hill Strategies Research, 2009.
- HOLGATE, J; MCKAY, S. "Institutional barriers to recruitment and employment in the audio visual industries. The effect on black and ethnic minority workers". London: Working Lives Research Institute, 2007.
- HOLGATE, J.; MCKAY, S. "Equal opportunities policies: how effective are they in increasing diversity in the audio-visual industries' freelance labour market?". *Media, Culture & Society*. Vol. 31 (2009), núm. 1, 151-163.
- LEE, D. "Networks, cultural capital and creative labour in the British independent television industry". *Media, Culture & Society*. Vol. 33 (2011), núm. 4, 549-565.
- MCGONAGLE, T. *Promoting cultural diversity in the Irish broadcasting sector: an assessment of international standards and best practices with a view to their operationalisation in an Irish context*. (Rep.). Institute for Information Law, University of Amsterdam, 2010.
- MILLWOOD HARGRAVE, A. (2007) *Cultural diversity practices among broadcasting regulators* (Rep.). Millwood Hargrave Ltd.
- MURRAY, C. "Silent on the set: Cultural diversity and race in English Canadian TV drama". *Strategic research and analysis*. 2002, núm. 63.
- MURRAY, C. "Designing monitoring to promote cultural diversification in TV". *Canadian Journal of Communication*. Vol. 34 (2009), núm. 4.
- PHILLIPS, G. *Reporting Diversity: The Representation of Ethnic Minorities in Australia's Television Current Affairs Programs*. Media International Australia, Incorporating Culture & Policy. 2011, núm. 139, 23.
- RABOY, M. "From cultural diversity to social equality: The democratic trials of Canadian broadcasting". *Studies of Broadcasting*. 1990, núm. 26, 7-41.
- SMITH, SL.; CHOUJEITI, M.; GALL, S. *Gender inequality in popular films: Examining on screen portrayals and behind-the-scenes employment patterns in motion pictures released between 2007-2009*. Los Angeles: Annenberg School for Communication & Journalism, 2011.
- SOLUTIONS RESEARCH GROUP. *Cultural diversity on television phase V research: Benchmark content analysis*. (Rep.). Toronto, desembre de 2003a.

SOLUTIONS RESEARCH GROUP. *Cultural diversity on television Phase II research: Best practices review*. (Rep.). Toronto, desembre de 2003b.

STATISTICS CANADA. Canada's ethnocultural mosaic, 2006 Census: Census year 2006. Statistics Canada, 2008. <<http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-562/pdf/97-562-XIE2006001.pdf>>

STATISTICS CANADA. *Immigration and ethnocultural diversity in Canada*, National Household Survey, 2011. 23 de novembre de 2014. <<http://publications.gc.ca/site/eng/442970/publication.html>>

SWENEY, M. *BBC, Sky, ITV and Channel 4 diversity project threatened with union boycott*. The Guardian, 2016. <<https://www.theguardian.com/media/2016/jun/01/bbc-sky-itv-and-channel-4-diversity-project-threatened-with-union-boycott>>

Toronto. Toronto facts: Diversity. City of Toronto, 2017. <<http://www1.toronto.ca/wps/portal/contentonly?vgnextoid=dbe867b42d853410VgnVCM10000071d60f89RCRD>>

WHEELER, S. Rogers Presentation at CRTC 2016-225 December 1, 2016 Hearing. Gatineau, Quebec, 2016. <<http://www.crtc.gc.ca/eng/transcripts/2016/tb1201.htm>>

WOMEN IN FILM AND TELEVISION (WIFT). *Frame work II: Canada's screen-based workforce* (Rep.). WIFT, 2012.

WOMEN IN FILM AND TELEVISION (WIFT). *WIFT Presentation at CRTC 2016-225* November 30, 2016 Hearing. Gatineau, Quebec. <<http://www.crtc.gc.ca/eng/transcripts/2016/tb1130.htm>>

WOMEN IN VIEW (WIV). "Women in View on TV 2013" (Rep.). *Women in View*, 2013a.

WOMEN IN VIEW (WIV). "Women in View on screen 2013" (Rep.). *Women in View*, 2013b.

WOMEN IN VIEW (WIV). "Women in View on screen 2015" (Rep.). *Women in View*, 2015. <<http://womeninview.ca/wp-content/uploads/2016/01/Women-In-View-On-Screen-2015.pdf>>

Zboralska, E. "No more status quo! Canadian web-series creators' entrepreneurial motives through a contextualized "Entrepreneurship As Emancipation" framework". *International Journal on Media Management*. Vol. 19 (2017a), núm. 1, 29-53.

ZBORALSKA, E. "Telling our stories on the web: Canadian English-language web series and the production of culture online". Unpublished doctoral dissertation. Ryerson University, Toronto, 2017b.

Apèndix 1. Taula de codis d'emissores

Emissora A	Rogers
Emissora B	Bell
Emissora C	Shaw
Emissora D	Astral
Emissora E	Corus
Emissora F	Allarco

Nota per al lector: Només apareixen en la taula de codis les emissores citades directament en l'article.