

Informes sobre la diversidad cultural en la industria audiovisual canadiense: una monitorización más significativa

EMILIA ZBORALSKA

Comunicación y cultura, Ryerson University

emilia.zboralska@ryerson.ca

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

CHARLES H. DAVIS

RTA School of Media, Ryerson University

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

JEREMY SHTERN

School of Creative Industries, Ryerson University

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

VANESSA CICCONE

Comunicación y cultura, Ryerson University

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

Artículo recibido el 19/03/17 y aceptado el 12/06/17

Resumen

En respuesta a las peticiones de una mayor diversidad en la representación mediática y en el lugar de trabajo, en 2001 la Comisión Canadiense de Radio-televisión y Telecomunicaciones (Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, CRTC) estableció medidas para monitorizar la gestión de la diversidad de los organismos de radiodifusión. Este ensayo presenta un examen crítico cualitativo de los informes de diversidad proporcionados desde entonces por las emisoras canadienses. Nuestro análisis revela que los informes varían significativamente en formato, contenido, alcance y profundidad del estilo de notificación, lo que solo permite una monitorización nominal del cumplimiento. Discutimos la necesidad apremiante de que se establezca un régimen de monitorización más significativo. El análisis demuestra la necesidad de estandarización, mensurabilidad y seguimiento, y acentúa la importancia de abordar las realidades de la radiodifusión en la era digital.

Palabras clave

Diversidad cultural, política mediática, radiodifusión, Canadá, monitorización de la diversidad.

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.

Introducción

En 2015, la directora editorial de BroadwayBlack.com, April Reign, promovió la campaña “#OscarsSoWhite” (Oscars muy blancos) y movilizó a una gran parte de la industria, así como la opinión pública, en contra de un problema conocido desde hace mucho en el sector y en los grupos de defensa: la alarmante

escasez de oportunidades que se otorgan a las minorías en el sector de producción de los medios. Antes incluso de que el problema llegara a la conciencia pública y ocupara todas las fuentes de los medios sociales de todo el mundo, las agencias gubernamentales, los grupos de defensa y las organizaciones del sector destacaban que los individuos de grupos desfavorecidos (mujeres, minorías raciales, personas aborígenes y personas

con discapacidades) están infrarrepresentadas en todo tipo de ocupaciones en la industria audiovisual (CMG 2013; Creative Skillset 2012; Davis et al. 2014; Hill y Capriotti 2009; Murray 2002; Phillips 2011; Smith et al. 2011; WIV, 2013a; WIV 2013b; Zboralska 2017b), especialmente en las funciones de toma de decisiones creativas (WIFT 2012). Estos estudios sugieren que las minorías experimentan una mayor dificultad, tanto en la fase de “acceso” a sus carreras, como en la de “avance” (Allen et al. 2012; Antcliff, Bielby 2009, Coles 2016; Coutanche, Davis y Zboralska 2015; Eikhof y Warhurst 2013; Grugalis y Stoyanova 2012; Holgate y McKay 2007; Lee 2011; Saundry y Stuart 2011; Zboralska 2017a, b) y ganan, como promedio, menos que sus compañeros que no forman parte de una minoría (CMG, 2013; WIFT, 2012). La discusión acerca de la diversidad en la pantalla y el racismo sistémico en los trabajos de los medios ha continuado desde la movilización de #OscarsSoWhite en 2015, en eventos del sector, en la cobertura informativa y en los medios sociales. En esta discusión se encuentra implícita una llamada de atención, un llamamiento que declara que “hay que hacer algo” sobre la diversidad mediática. Esta discusión es claramente algo más que una simple crisis de relaciones públicas en Hollywood, ya que plantea preguntas fundamentales acerca de la legitimidad, el privilegio y la igualdad en el sector de los medios de comunicación y en las agencias gubernamentales cuyas políticas respaldan e ignoran este problema. Para identificar qué se puede hacer acerca de la diversidad mediática, es necesario examinar los enfoques previos y actuales de la cuestión. En este ensayo lo hacemos evaluando la efectividad de los informes de diversidad de las emisoras, un marco político canadiense para medios establecido en 2001 para monitorizar y contribuir a la diversidad mediática en industria de radiodifusión nacional.

Canadá funciona como un estudio de caso especialmente esclarecedor de los retos que suponen obtener diversidad cultural en los medios. No solo Canadá es un país bilingüe con dos idiomas oficiales, inglés y francés, y por lo tanto dos grandes mercados culturales diferenciados, sino que también tiene una alta tasa de inmigración en la que sustenta su crecimiento poblacional, además de una relación históricamente tensa con la población aborigen. Canadá suele presentarse como un mosaico multicultural (Bloemraad 2006, Byers y Tastsoglou 2008; Cameron 2004; Citizen and Immigration Canada 2010, 2012; Day 2000; Statistics Canada 2008), y las “bases constitucionales y legales” para la diversidad son más fuertes en Canadá que en la mayoría de otros países (Murray 2009). El compromiso con la diversidad se expresa en la Ley de Radiodifusión de Canadá (*the Act*), que exige que el sistema de radiodifusión refleje la diversidad cultural y demográfica de Canadá mediante su programación y las oportunidades de trabajo (s.3.1.d.iii). El ente regulador principal, la Comisión Canadiense de Radio-televisión y Telecomunicaciones (CRTC), exige desde 2001 que las emisoras informen anualmente sobre sus estrategias de gestión de la diversidad (Decisión del CRTC 2001-457). A pesar de estas medidas, el empleo de los

grupos marginados del sector de la radiodifusión sigue siendo desproporcionadamente bajo (WIFT 2012; WIV 2015).

En este ensayo revisaremos los informes de diversidad en Canadá en el sector de la radiodifusión basándonos en los análisis de cerca de 200 informes de emisoras presentados al CRTC desde 2001. Nuestro análisis muestra que estos informes varían significativamente en formato, contenido, alcance y profundidad del estilo de información, y algunos son más efectivos que otros al demostrar el progreso hacia la diversidad cultural en los medios. Diagnosticamos los motivos detrás de estas variaciones, determinamos un cierto grado de progreso en los últimos años y evaluamos la preparación del marco de informes de diversidad en el futuro.

Defendemos la necesidad de un régimen de monitorización más robusto, basado en evidencias para que la política de diversidad sea efectiva. La ausencia de indicadores estandarizados, consistentes y producidos regularmente con vistas a obtener objetivos mensurables es una barrera para el verdadero progreso en el área de la política de diversidad. Nuestro estudio de caso demuestra la necesidad de estandarización, mensurabilidad y seguimiento en los regímenes de monitorización de la diversidad, y subraya la creciente importancia de diseñar iniciativas que aborden las realidades del papel de los medios en la era digital.

Este ensayo está dividido en tres secciones. En la primera, examinamos los perfiles de la diversidad cultural en las políticas mediáticas y su puesta en marcha en el sistema canadiense; en la segunda, presentamos los descubrimientos de nuestro análisis de los informes presentados; y en la tercera diagnosticamos las deficiencias en los informes y ofrecemos recomendaciones para mejorar el marco de la política actual.

El ámbito de la “diversidad cultural” en la política mediática y su puesta en marcha en el sistema canadiense

El término “diversidad cultural” no posee un significado consistente en la política mediática, y se le conoce como “concepto dinámico” (Millwood Hargrave, 2007) que varía dependiendo del regulador de las transmisiones, su ubicación y la preocupación particular (Campion 2005; Horstti y Hulten 2011; McGonagle 2010; Millwood Hargrave 2007). Los marcos políticos que engloban la diversidad cultural pueden teorizarse de forma útil si se focaliza la diversidad “internacional” o “intranacional”, aunque los estados-nación suelen adoptar ambos conceptos en diferentes grados en marcos separados y en diferentes cuerpos gubernamentales. El primer concepto abarca las políticas nacionalistas que pretenden definir la manera en que se regulan los productos mediáticos propios de un país en relación con los productos *extranjeros*. La política de diversidad cultural internacional es un asunto central en las uniones multiestado y asociaciones. Por ejemplo, la política de diversidad cultural mediática en la Unión Europea, se ha centrado en gran medida en la diversidad cultural internacional,

dadas las distintas y sólidas identidades nacionales de los estados miembros. Las políticas mediáticas de diversidad cultural intranacional, por otro lado, gobiernan el modo en que distintos grupos dentro de las propias fronteras de un país tienen acceso al sistema mediático. Las políticas dirigidas a la diversidad mediática intracultural son más comunes en países con tasas de inmigración significativas, incluyendo Canadá, Australia y el Reino Unido, y son cada vez más comunes por todo el mundo gracias al creciente nivel de globalización y movilidad transnacional.

Sin embargo, las definiciones de la diversidad cultural intranacional pueden variar mucho entre distintos reguladores, e incluyen referencias a diferencias lingüísticas, comunidades nacionales, grupos tradicionalmente desfavorecidos dentro de la sociedad y los propietarios de los medios (por ejemplo, normas de propiedad y de propiedad cruzada), y suele existir una fusión entre estos conceptos por parte de los órganos reguladores (Millwood Hargrave 2007). En el contexto regulador de los medios de Canadá, la “diversidad cultural” tiene principalmente un único referente: la representación de determinados grupos en las retransmisiones de ámbito general (BPN CRTC 2008-4). La diversidad intracultural es una cuestión de interés para los reguladores mediáticos de Canadá. La década de los 80 representó un periodo de transformación en la política social canadiense. Entró en vigor nueva legislación con el objetivo de reconocer Canadá como un país multicultural y mejorar la condición de las minorías visibles y culturales de la nación. Esta legislación incluye la Carta Canadiense de los Derechos y las Libertades de 1982, la Ley de Derechos Humanos de Canadá de 1985 y la Ley de Equidad Laboral (EEA) de 1986. Estos marcos legislativos de gran alcance cementaron el compromiso de Canadá para establecer un país multicultural próspero. Los “grupos designados”, concretamente las mujeres, minorías visibles, individuos con discapacidades y personas aborígenes, se identificaron en la EEA como grupos que se enfrentaban a barreras indebidas para la representación equitativa en el lugar de trabajo.

La Ley de Radiodifusión de Canadá, que lleva mucho tiempo utilizándose para promover la cohesión social y la unidad nacional, se modificó en 1991, poco después de que entraran en vigor estas leyes. Bajo la nueva Ley, el CRTC recibió la misión de garantizar que el sistema de radiodifusión debería:

Mediante su programación y las oportunidades laborales que surjan de sus operaciones, cubrir las necesidades y los intereses, y reflejar las circunstancias y las aspiraciones, de hombres, mujeres y niños canadienses, incluyendo igualdad de derechos, dualidad lingüística y la naturaleza multicultural y multirracial de la sociedad canadiense, y el lugar especial que ocupan los aborígenes en dicha sociedad. (3¹[d][iii])²

En 1992, la Comisión reconoció la “necesidad de un sistema práctico de responsabilidad pública” y “una acción más efectiva y afirmativa por parte del sector de la radiodifusión en el área

de la equidad laboral” (BPN CRTC 1992-59). La monitorización por parte de la Comisión del estado de las minorías del sistema de radiodifusión ha sufrido varias iteraciones debido a cambios en la jurisdicción de supervisión. Los requisitos actuales de los informes de diversidad, establecidos en 2001 (Decisión CRTC 2001-457), exige que las emisoras presenten anualmente informes acerca de sus iniciativas para aumentar la representación de los grupos designados dentro y fuera de las pantallas.

De acuerdo con la CRTC, los informes anuales de las emisoras sobre diversidad cultural son “el mecanismo clave que posee la Comisión para *medir este progreso* y, en última instancia, asegurar que sucede” (BPN CRTC 2005-24; énfasis añadido). Estos informes son necesarios para abordar las siguientes tres áreas, que se consideran “importantes para continuar la iniciativa de diversidad cultural”:

1. Responsabilidad corporativa.
2. Reflexión sobre la diversidad en la programación.
3. Implicación de la comunidad (BPN CRTC 2004-2).

En este artículo solo nos centramos en las primeras dos áreas. Mientras que la implicación de la comunidad de radiodifusión es importante, las dos primeras áreas (diversidad dentro y fuera de la pantalla) son las más relevantes para esta discusión.

En relación con la responsabilidad corporativa, la Comisión espera que las emisoras “establezcan objetivos para crear una cultura corporativa que apoye un servicio de programación que refleje la diversidad cultural de Canadá, incluyendo la realidad aborígena” (BPN CRTC 2004-2). A través de esta expectativa, la Comisión asume que una cultura corporativa que aprecia la diversidad conducirá a la creación de una programación representativa de la diversidad canadiense.

Con el objetivo de proporcionar evidencias del progreso en esta área, en los informes, las emisoras deben:

- Identificar un alto ejecutivo dentro de la corporación que sea “responsable de” la diversidad cultural y las prácticas asociadas, y que garantice que la dirección también representa mejor la diversidad cultural canadiense.
- Establecer “objetivos claros” para los directivos en relación con la reflexión sobre la diversidad.
- Garantizar que los directivos reciban una “formación apropiada”.
- Garantizar que el personal tenga “oportunidades regulares” para evaluar el progreso realizado hacia la representación de la diversidad cultural, y para identificar los “futuros retos”.
- Indicar sus planes para la contratación y retención de los grupos designados y cómo planean formar a los empleados en esta área (BPN CRTC 2004-2).

Para proporcionar evidencias de que las emisoras están realizando algún progreso hacia la reflexión de la diversidad en su programación, la Comisión espera que cada informe incluya “iniciativas específicas” con el objetivo de garantizar

que la diversidad se refleja “de forma justa y consistente” tanto en contenido producido *como* adquirido (BPN 2004-2). De acuerdo con la Comisión, los informes también deben abordar “*la manera* en que la diversidad de Canadá se representa en la programación” (BPN 2004-2; énfasis añadido). Esta exigencia deja claro que la Comisión está interesada en algo más que la mera presencia; también se preocupa por la manera en que los grupos designados son representados en la pantalla. Sin embargo, el requisito de que la diversidad canadiense se refleje en los contenidos importados es obviamente problemático, ya que esta programación se crea generalmente para audiencias internacionales y no tiene un contexto canadiense.

Al detallar las medidas relacionadas con la programación, los informes también deberían abordar la forma en que “la representación y la presencia de las minorías visibles y personas aborígenes” se integrará en “todas las etapas de la producción y adquisición de dicha programación, incluyendo las decisiones sobre qué programas se emitirán” (BPN 2004-2). Aquí la Comisión espera ver evidencias de que la representación de la diversidad no es un elemento secundario para las emisoras, y que se ha implementado cuidadosamente a lo largo del proceso de producción.

Es evidente que el régimen de monitorización de la Comisión no es un modelo de mando y control de las regulaciones relativas a la diversidad cultural. El regulador proporciona a la emisora flexibilidad para interpretar cómo los términos y expresiones (incluyendo la interpretación de “objetivos claros”) deberían ponerse en funcionamiento y adaptarse a sus circunstancias exclusivas. La Comisión espera que las emisoras “desarrollen estrategias específicas para sus propias operaciones” orientadas a la consecución del objetivo de representación justa y fiel (BPN CRTC 2005-24).

A pesar de esta flexibilidad intencionada en relación con la forma en que las emisoras eligen establecer e implementar sus estrategias, la Comisión deja claras sus expectativas para la especificidad y la mensurabilidad. Destaca que los informes presentados “deberían incluir *iniciativas específicas y detalladas* relacionadas con cada una de las...áreas” y “también debe especificar *cómo* se evaluará el progreso con respecto a las iniciativas en cada una de estas áreas” (BPN 2004-2; énfasis añadido). Por lo tanto, como objetivo mínimo, el regulador deja clara su exigencia de que las emisoras establezcan objetivos específicos y proporcionen detalles acerca de cómo planean poner en funcionamiento y medir su progreso. Así que la evaluación de los informes presentados debe tener en cuenta si las emisoras han cumplido este estándar mínimo.

Evaluación de los informes de diversidad cultural de las emisoras en Canadá

Metodología

Desde 2003 hasta 2016 se presentaron más de 200 informes

de emisoras para ser evaluados por la CRTC.³ Examinamos la mayoría de estos informes por medio de un análisis inicial exploratorio de alto nivel. El análisis incluía tanto las emisoras en lengua inglesa como francesa, pero no se incluyó la emisora pública nacional de Canadá, Canadian Broadcasting Corporation (CBC), ya que no sigue el mismo proceso de presentación de informes, y no entrega informes anuales sobre diversidad cultural a la CRTC. Tras el análisis inicial exploratorio, seleccionamos tres años de informes (2011, 2012 y el más reciente, 2015) para realizar un examen más intensivo y evaluamos todos los informes presentados durante estos años, en total 43 informes individuales. Codificamos los informes utilizando el programa de software de análisis cualitativo de datos, QDA Miner. Las expectativas de la CRTC para los informes sirvieron como base para nuestro sistema de codificación. También codificamos otros factores que sabemos que son destacables a partir de nuestra propia investigación y de estudios previos, incluyendo el hecho de si los informes abordan las barreras para el avance de los grupos designados, incluyendo la dificultad de acceso, los retos de ascender niveles superiores de gestión creativa y otros.

Para mantener el foco en el centro del argumento del ensayo, concretamente en la insuficiencia de la sustancia de los informes y el estilo de los informes presentados, en la discusión subsiguiente hemos sustituido los nombres de las emisoras citadas con códigos simples, ‘Emisora A’, ‘Emisora B’, ‘Emisora C’ y así sucesivamente. Se adjunta una tabla que contiene los referentes y sus códigos. En las áreas donde observamos cambios señalados entre los ciclos de notificación anteriores y el más reciente, solo citamos ejemplos del último ciclo.

Resultados

Heterogeneidad en el formato y el estilo de notificación

Encontramos una variación significativa en el estilo de los informes presentados. Los informes varían en gran medida en longitud, alcance, profundidad y presentación de datos. Cada informe aborda explícitamente las áreas descritas por la CRTC, pero la información que se incluye en cada categoría es diferente. Los informes tienen una naturaleza principalmente cualitativa, aunque presentan algunos datos cuantitativos. Debido al rango significativo de variaciones en el contenido, presentación y formato de los informes, es difícil realizar una comparación directa entre ellos.

Definiciones de diversidad

Mientras que todos los informes definen la diversidad principalmente en relación con los grupos designados (mujeres, minorías visibles, individuos con discapacidades y personas aborígenes), varias emisoras amplían la definición para incluir otras categorías, como la diversidad regional, edad, enfermedad

mental, estado de cuidador, religión, ingresos, preferencia sexual, identidad de género, así como grupos étnicos y culturales no reconocidos bajo la Ley de Equidad Laboral (por ejemplo, los polacos).

Estructuración de las iniciativas de diversidad

Los informes presentan principalmente una justificación económica para la incorporación de diversidad cultural en su programación y en entornos corporativos mayores. En menor medida, estos informes complementan el razonamiento económico con otro que incluye la incorporación de la diversidad cultural como un bien público (por ejemplo, como una cuestión para acceder a su propio patrimonio cultural, como problema de justicia e igualdad o como un problema relacionado con el enriquecimiento de la sociedad en general). Algunos de los informes también incluyen la diversidad cultural como un requisito legal y citan políticas públicas específicas que sus empresas siguen, en relación con los derechos humanos y la discriminación, mientras destacan la discriminación interna y las políticas de acoso.

Lenguaje indeterminado

Las emisoras suelen emplear lenguaje indeterminado, haciendo difícil descifrar su nivel de compromiso con las iniciativas de diversidad que citan, lo que contradice el énfasis de la Comisión en la especificidad en relación con las iniciativas de diversidad. El objetivo de una de las emisoras es “garantizar que las personas responsables de la adquisición de programación extranjera **tengan en cuenta** la política corporativa acerca de la programación de diversidad cultural” (Emisora F, 2015). Otra emisora “**anima** a los productores de todos los trasfondos culturales a que presenten propuestas” (Emisora D, 2012). Este tipo de lenguaje indeterminado es común en los informes y, al señalar la preocupación sin especificar el compromiso, no parece cumplir con la exigencia de especificidad de la Comisión.

Muestra de representación

Nuestro examen de los informes presentados ha revelado una variedad de enfoques utilizados para presentar las evidencias de la diversidad en la pantalla. Para proporcionar evidencias de la incorporación de las prácticas de diversidad en la programación, las emisoras citan programas que proporcionan representación de individuos de los grupos designados. Sin embargo, los ejemplos citados suelen no estar contextualizados y simplemente indican que un miembro de los grupos designados aparece en el programa. Por ejemplo, una emisora declaró que:

Las minorías visibles también están bien representadas tanto en World Wrestling Entertainment (WWE) como en Total Nonstop Action Wrestling (TNA). Entre ellas están los campeones de TNA Television Champion Devon, TNA Tagteam Hernandez y Chavo, las estrellas de la división

femenina de Knockout Gail Kim, Rosita y ODB, el campeón intercontinental de WWE Kofi Kingston, la superestrella de la WWE Booker T... (Emisora D, 2012).

Estas descripciones no aclaran qué grupos minoritarios están representados, y no hay ningún análisis de en qué medida esta programación contribuye positivamente a la diversidad cultural. La programación de lucha profesional que aquí se menciona, por ejemplo, es notoria por recurrir a estereotipos étnicos y raciales. De forma similar, otra emisora declaró el número de veces que miembros de los grupos designados aparecieron en un programa en concreto en un periodo de tiempo. El enfoque de “color según los números” es problemático, y sin una contextualización adecuada, suscita una imagen engañosa de progreso (Campion 2005, 2006). El regulador no solo está interesado en la presencia, sino también en la *representación*. Sin embargo, de muchos de los ejemplos citados por las emisoras no es posible obtener una sensación de importancia de las apariciones citadas (¿representan un papel protagonista, secundario, necesario para el argumento?) o la calidad de las representaciones. Anteriores estudios han señalado la representación frecuentemente superficial, insustancial o ‘desarraigada’ de individuos de los grupos designados en la televisión canadiense (Murray 2002; Solutions Research Group 2003a; Murray 2009; Fleras 2011). Por lo tanto, hay una cuestión relevante e importante que se debería abordar en los informes, según exigido por la Comisión.

En el ciclo de notificación más reciente, muchos de los informes examinados se han desplazado principalmente hacia lo que llamamos el enfoque de ‘escenas destacadas’, en la que las emisoras enfatizan y contextualizan programas específicos que creen que proporcionan evidencias del progreso en la representación y descripción en la pantalla.

La bella y la bestia es una ilustración excelente de la diversidad en pantalla, reflejando la mezcla de grupos multiculturales de una gran ciudad metropolitana. La estrella Kristin Kreuk abre el camino como actriz canadiense nacida en Indonesia con ascendencia holandesa y china. El elenco habitual que la acompaña incluye actores con orígenes afroamericanos, filipinos y de Sri Lanka. El reparto de la temporada 3 y las estrellas invitadas siguen incluyendo diversidad en toda la serie. **La serie promueve a las mujeres como modelos a seguir en el lugar de trabajo al presentar a dos mujeres como detectives fuertes e independientes. Uno de los personajes femeninos protagonistas, representados por la actriz afroamericana Nina Lisandrello, asciende a Capitán de Policía.** (Emisora B, 2015)

Este ejemplo no solo comenta la presencia, sino también la representación, y proporciona un razonamiento para su inclusión en el informe. Aunque algunos enfoques de los informes de diversidad en la programación son más significativos que

otros, todos los distintos enfoques observados fracasan al poner la representación de los grupos designados en una perspectiva temporal, haciendo que sea imposible determinar si la programación se ha vuelto más inclusiva con el tiempo, especialmente en las categorías clave (papeles protagonistas y secundarios). La medición del progreso es un objetivo central de la Comisión (BPN CRTC 2005-24). Como señala Murray (2009), una representación auténtica tiene tres características principales. Necesita ser diversa (los individuos de los grupos designados deben tener tantas probabilidades de obtener cualquier papel como sus compañeros que no pertenecen a minorías), equilibrada (no 'disimulada', sino compleja) y nacer a partir de una narración convincente, que probablemente se inicie con una representación más diversa detrás de la pantalla (*ibid.*).

Responsabilidad corporativa, medición y progreso

Nuestro examen de los informes presentados revela que la declaración del estado laboral de los grupos designados es mucho mejor en 2015 que en ciclos de notificación anteriores. Aunque la mejora era señalada, no era universal, y aún son necesarios cambios importantes y urgentes.

Al discutir sus compromisos con la responsabilidad corporativa en el área de la diversidad cultural, se espera que las emisoras comenten en sus informes las contrataciones y la retención de personas de los grupos designados y "también deben especificar cómo se evaluará el progreso" (BPN 2004-2). En ciclos de notificación previos, los informes demostraban un mayor grado de inconsistencia en relación a *cómo* informarían sobre el personal. Eran más comunes respuestas como "Nuestras cadenas contrataron personas de la República Dominicana" (Emisora D, 2012). Estas respuestas eran muy problemáticas, no proporcionaban siquiera información básica como el número de personas contratadas y las funciones para las que se les contrató. En el ciclo de notificación de 2015, la mayoría de informes, como mínimo, proporcionaban una imagen de su plantilla. Por ejemplo, la Emisora E (2015) declara:

A fecha de 31 de diciembre de 2014, [Emisora E] tenía 1268 empleados a tiempo completo, 122 empleados a tiempo parcial y en periodos punta, y otros 226 empleados temporales. La representación de la plantilla a tiempo completo por grupos designados incluye 573 mujeres (45,19%), 9 personas aborígenes (0,71%), 18 personas con discapacidades (1,42%) y 139 miembros de minorías visibles (10,96%). La representación de la plantilla a tiempo parcial por grupos designados incluye 48 mujeres (39,34%), 0 personas aborígenes (0%), 3 personas con discapacidades (2,46%) y 11 miembros de minorías visibles (9,02%). A nivel nacional, [Emisora E] continúa trabajando para aumentar su representación de todos los grupos designados y sigue comprometido a reducir las barreras de acceso.

A continuación, el informe proporciona detalles sobre la distribución de los grupos designados en las diferentes categorías laborales (altos directivos, técnicos, administrativos, etc.). Aunque este era el mejor enfoque identificado en los distintos informes, siguen faltando detalles clave y contextualización. Los datos no se comentan en relación con la disponibilidad del mercado laboral de los grupos designados en la región en la que la emisora está situada. Emisora E tiene su sede en Toronto, Ontario, Canadá donde las minorías visibles *suponen casi el 50 % de la población* (Toronto 2017). Además, como se muestra en estudios previos, las mujeres y las minorías visibles son las más infrarrepresentadas en puestos de toma de decisiones *creativas* (Davis, Shtern, Coutanche y Godo 2014; WIFT 2012; WIV 2015). Mientras que es útil saber cómo los grupos designados se distribuyen en los puestos de dirección y en las categorías laborales generales, es también importante tener más información granular, incluyendo la proporción en los puestos creativos *específicamente*.

La falta de información más flagrante de esta categoría tiene que ver con los productos encargados a productoras independientes. Algunas emisoras han reconocido la necesidad de tener más responsabilidad sobre las contrataciones de las producciones que encargan. La Emisora C (2015) ahora exige a todas las productoras a las que hacen encargos que presenten un 'informe de diversidad' antes y después de la producción:

Basándose en las conversaciones con el equipo de contenido, en 2015 [Emisora C] actualizo sus plantillas del acuerdo de programación original para que incluyera una obligación para las productoras independientes de terceros de tener en cuenta la diversidad durante el desarrollo y la producción. El lenguaje que hemos introducido es el siguiente: En la fase de desarrollo, se ha de entregar lo siguiente: Plan de diversidad (un resumen/plan que describa las formas en las que se fomentará o representará la diversidad cultural en todas las fases de producción del programa. En la producción, casi igual que arriba, y también se ha de entregar según el Contrato de licencia de programas: Informe de diversidad: Un informe escrito describiendo los pasos que se han tomado para fomentar o representar la diversidad cultural en todas las fases de producción del programa.

La misma emisora también ha empezado, selectivamente, a proporcionar algunos detalles acerca de los equipos de producción detrás de las pantallas:

Detrás de las pantallas, *La bella y la bestia* fue creada por dos mujeres, Jennifer Levin y Sherri Cooper. Tanto la sala de escritores como la lista de directores incluyen una cierta cantidad de mujeres. La serie de directores de la temporada 3 incluye cuatro mujeres: Norma Bailey, Jill Carter, Maizee Almas y Deborah Chow, así como Sudz Sutherland, que tiene ascendencia afrocanadiense.

Mientras que los informes actuales de la Emisora E sobre las plantillas en las producciones encargadas presentan un paso en la dirección correcta, sigue urgiendo un enfoque más completo, consistente y amplio. Ningún otro informe presentado en

el ciclo de 2015 aborda siquiera el selectivo nivel de detalle proporcionado por la Emisora E en el área de equidad en el personal de las producciones encargadas.

Análisis

Los informes de diversidad presentados por las emisoras carecen en general de consistencia, especificidad, comparabilidad y granularidad para determinar si se ha realizado un progreso significativo en la representación de la diversidad (tanto dentro como fuera de la pantalla) en la televisión canadiense. Nuestros descubrimientos muestran que ha habido una mejora general en los informes de las emisoras acerca de la representación en la pantalla (a partir de unos informes que carecen de contextualización del enfoque más extendido de escenas destacadas), y de la diversidad en sus plantillas *internas*. Sin embargo, estas mejoras no son universales, y aún faltan detalles cruciales, incluyendo la distribución de los grupos designados en papeles principales, y en qué medida esta representación ha cambiado a lo largo de los años, si lo ha hecho.

Con respecto al empleo de los grupos designados fuera de la pantalla, los datos numéricos proporcionados no están contextualizados en relación con la disponibilidad del mercado laboral, tanto nacional como regional, de estos grupos. Los indicadores clave en relación con la proporción de los grupos designados que ocupan puestos de toma de decisiones *creativas* no se han proporcionado, y no hay informes consistentes en todas las emisoras acerca de la diversidad del personal en las producciones encargadas. La falta de información acerca de las producciones encargadas, en vez de propias, y su personal es muy problemática, ya que el 75 % del contenido producido en Canadá emitido por las cadenas principales es producido por empresas productoras independientes (CRTC 2008-4).

Aunque los informes de diversidad de las emisoras podrían responder mejor a la exigencia de la CRTC de especificidad y mensurabilidad, desde nuestro punto de vista, es necesario clarificar las expectativas del regulador. En 2005 la Comisión expresó su deseo de “optimizar las exigencias de los informes” para “garantizar que los informes anuales sean tan fluidas y eficientes como sea posible” (BPN CRTC 2005-24), pero hasta la fecha, no se ha instituido esta estandarización. La falta de estandarización respecto al formato, el estilo y el contenido de los informes presentados ha contribuido, sin duda, a la presencia de algunos de los problemas que encontramos en nuestro examen.

La Emisora C (2015) pide explícitamente a la Comisión que reevalúe sus exigencias para los informes:

Como se solicita en informes previos, volvemos a animar a la Comisión a que optimice el proceso de declaración. Aunque no se iniciaron medidas de optimización, hemos continuado realizando los informes de acuerdo con las directrices actuales de la Comisión y con nuestros compromisos. Creemos que sería apropiado que la

Comisión revisara la obligación de presentar este informe anualmente en adelante. Estos informes requieren mucho tiempo para su preparación, y muchos de nuestros planes, actividades y resultados anticipados abarcan varios años. Actualmente la Comisión tiene registros detallados de actividades y esfuerzos relacionados con la diversidad realizados en el sector de la radiodifusión. Desde nuestra perspectiva, está claro que se está produciendo progreso y que la naturaleza detallada del informe anual requiere unos recursos significativos que estarían mejor aprovechados avanzando nuestros múltiples proyectos e iniciativas en esta importante área.

Mientras que no estamos de acuerdo con la opinión de que “está claro que se está produciendo progreso” (Emisora, 2015), es aparente que generalmente se dedica una cantidad significativa de trabajo a los informes. Esto es preocupante, ya que no está claro cómo la Comisión está evaluando estos informes. Aunque la Comisión declara que evalúa “cuidadosamente” los informes de diversidad presentados en el momento de la renovación de la licencia de una emisora (BPN CRTC 2008-4), lo que suele suceder cada cinco o siete años, generalmente no hemos encontrado evidencias de que se hayan tomado medidas correctivas por parte del regulador en respuesta a la actuación de una emisora en el área de diversidad cultural en el momento de la renovación de la licencia. Sería difícil imaginar esta acción, basándose en la falta de datos críticos y consistentes en los informes presentados. Aunque la Comisión quisiera tomar medidas, las herramientas que tiene disponibles son limitadas. En una sesión reciente, el presidente de la CRTC Jean Pierre Blais reconoció la Comisión tiene muy pocas herramientas para obligar al cumplimiento de las normas a su disposición, y que prácticamente tiene que “cabrearse enseguida” y revocar licencias (Blais, 2014). No tiene capacidad para establecer ni siquiera penalizaciones económicas (Murray, 2009).

En general, se necesitan mayor responsabilidad y liderazgo, ya que el compromiso de la Comisión por la diversidad cultural carece de continuidad. En 2001, la Comisión estableció un equipo de trabajo (el Equipo de Trabajo) para llevar a cabo una investigación para “ayudar a definir los problemas” y “presentar soluciones prácticas” acerca de la diversidad cultural en la radiodifusión (BPN CRTC 2001-88). El Equipo de Trabajo debía ser una asociación entre emisoras, representantes de la comunidad y otras partes interesadas, encabezadas por la asociación del sector privado, la Asociación Canadiense de Radiodifusión (CAB, por sus siglas en inglés) (*ibid.*). Uno de los resultados más significativos del Equipo de Trabajo fue un estudio que proporcionó una instantánea de la presencia y la representación de los grupos designados en la televisión canadiense (Solutions Research Group, 2003a), que demostraba muchos problemas en relación con la representación de la diversidad. El Equipo de Trabajo recomendó que se llevara a cabo un estudio de seguimiento “en un periodo de entre tres y cuatro años” para garantizar que efectivamente está habiendo

un progreso (CAB, 2004: 50). Sin embargo, el Equipo de Trabajo se disolvió en 2009, y el estudio de seguimiento se contrató recientemente, según parece. Los resultados de este estudio aún son desconocidos.

En el periodo de renovación de licencias más reciente, el tema de la diversidad (especialmente la representación de mujeres en las funciones creativas clave en el sector) solo surgió durante las sesiones como un problema de importancia después de que un grupo de defensa de las mujeres del sector se lo recordara a la Comisión (WIFT, 2016). En un movimiento no anticipado, pero bien recibido, como parte de su decisión de las renovaciones de licencias de emisoras siguientes a esta sesión, la Comisión anunció que “pretende monitorizar los esfuerzos de las emisoras”, exigiéndoles “que proporcionen información anualmente en relación con el empleo de las mujeres en puestos de liderazgo creativos clave en las producciones que emiten” para “permitir que la Comisión y el público identifiquen mejor los retos de las mujeres en la industria televisiva antes del siguiente proceso de renovación”, y para abordar la “falta de datos” en este área (CRTC 2017-148). La Comisión también se ha comprometido a organizar un evento “sobre mujeres en la producción, con énfasis particular en mujeres en puestos de liderazgo” (CRTC 2017-148). Sin embargo, no se proporcionaron detalles acerca de la forma en que se llevará a cabo el nuevo régimen de monitorización, qué puestos ‘creativos’ se examinarán, o si habrá alguna estandarización entre grupos de emisoras con respecto a la información presentada. El alcance de la exigencia de la Comisión de que las emisoras proporcionen datos sobre “las producciones que emiten” tampoco está claro (CRTC 2017-148). No es seguro, por ejemplo, si las nuevas exigencias se extienden a *todo* el contenido mostrado por las emisoras, incluyendo el contenido con licencia, o si solo se aplica al contenido encargado. La relación entre el régimen actual de declaración de diversidad y la nueva iniciativa de monitorización tampoco está clara. Lo que está claro, sin embargo, es que la iniciativa que se acaba de anunciar solamente se centra en el género, y no se extiende a examinar el estado de las minorías visibles ni las otras categorías de diversidad (edad, orientación sexual, identidad de género, etc.) en las funciones creativas clave.

Dos retos fundamentales existen en relación con el progreso de la Comisión en la cuestión de la diversidad en la radiodifusión.

Retos jurisdiccionales

La CRTC solo tiene una jurisdicción limitada acerca de asuntos de igualdad laboral. La monitorización nacional de la igualdad laboral está gobernada por la Ley de Igualdad Laboral (EEA), instituida en 1986. La EEA se aplica a todos los empresarios con más de cien empleados en sectores regulados federalmente, de los cuales las emisoras son una parte. Antes de 1996, tanto el gobierno federal mediante la EEA como la CRTC (solo para emisoras) tenían jurisdicción sobre la igualdad laboral. En 1996, las enmiendas realizadas sobre la Ley de Radiodifusión

y la EEA limitaron la jurisdicción de la Comisión en esta área. De acuerdo con la Ley de Radiodifusión modificada, los poderes de la Comisión ya no “aplican a la regulación o monitorización de asuntos relativos a la equidad laboral” para las emisoras sujetas a la EEA (los que tienen más de 100 empleados) (2.5). Esto significa que la Comisión solo tiene jurisdicción sobre la representación en pantalla, y podría explicar su reticencia para instituir un régimen de monitorización más riguroso y robusto que exija que las emisoras proporcionen mediciones más granulares de su plantilla. La Comisión solo pide que las emisoras informen acerca de sus prácticas laborales “según lo relacionado en su presencia en pantalla y la representación de la diversidad cultural” (BPN 2001-457).

Las mejoras que se han notado en la forma en que las emisoras informan sobre la representación en las plantillas internas en el ciclo de 2015 surgen de los datos que las emisoras adjuntan a sus entregas a la EEA. El problema es que el tipo de datos numéricos que las emisoras deben entregar anualmente de acuerdo con sus obligaciones de declaración a la EEA es el mismo en todas las industrias reguladas federalmente, lo que incluye campos dispares como bancos, transporte marítimo, transporte aéreo, transporte por carretera y ferrocarril, empresas estatales, minería de uranio y muchos otros. No hay requisitos especiales que pertenezcan a empresas *creativas* o *culturales* a pesar de sus características únicas. Solo la reciente decisión de la Comisión de monitorizar el empleo de mujeres “en puestos de liderazgo creativos clave” (CRTC 2017-148; énfasis añadido) señala la comprensión de las diferencias de este sector. Sin embargo, como ya se ha mencionado, la nueva iniciativa no se extiende a las otras categorías clave de la diversidad. Sin este requisito más amplio de proporcionar datos numéricos que vayan más allá de lo que las emisoras ya presentan al gobierno federal como parte de sus obligaciones con la EEA (por ejemplo, datos acerca de cómo los grupos designados restantes están representados en puestos creativos, tanto dentro como fuera de la pantalla), sin claridad respecto a cómo debería medirse y evaluarse la progresión de la diversidad en pantalla, y sin la medición clave de la diversidad entre los empleados en programas encargados, continuará faltando información importante. Los estudios de políticas de diversidad cultural intranacional con el objetivo de mejorar el estado de los grupos infrarrepresentados revelan que las iniciativas más acertadas incorporan la monitorización, la medición y el *seguimiento consistente de los resultados* (Comisión Europea 2009; McGonagle 2010; Millwood Hargrave 2007; Solutions Research Group 2003b). La Comisión Europea (2009) destaca la importancia de tener “objetivos claros y cuantificables” como “objetivos mínimos en contrataciones de diversidad, unas horas mínimas anuales de formación para la plantilla, y metas concretas para aumentar el porcentaje de audiencia de los grupos de diversidad” (p.7).

Nuevos medios y la esfera no regulada

Posiblemente el mayor reto de la capacidad de la Comisión para mejorar la diversidad en las radiodifusiones es el rápido cambio del panorama audiovisual, debido a los avances en la tecnología que amenazan la supervisión de la Comisión de la diversidad cultural, y la regulación efectiva del sistema audiovisual. Los requisitos actuales de información ya son insuficientes en el sentido de que solo engloban *emisoras con licencia*, lo que significa que el sector de producción independiente de Canadá se ignora por completo. Incluso si las emisoras fueran más responsables de la diversidad entre el personal en producciones encargadas a productoras independientes, la eficacia de estas normas estará cada vez más amenazada, ya que las empresas de producción independientes buscan socios y plataformas más nuevas y alternativas para la distribución y el encargo de su contenido, incluyendo servicios de libre transmisión (*OTT services*) nacionales y extranjeros (no regulados).

La supervisión de la diversidad cultural en este panorama cambiante requiere la implementación de medidas que vayan más allá de las herramientas tradicionales. Varias agencias gubernamentales canadienses, incluyendo las que proporcionan fondos para producciones, se están desplazando hacia iniciativas orientadas a la paridad de género, incluyendo Telefilm y Canadian Media Fund. Estas agencias, sin embargo, no se han comprometido a los requisitos relacionados con la participación de los otros grupos designados en la programación. Las recientes investigaciones indican que la infrarrepresentación de la diversidad en los puestos creativos clave continúa en el sector emergente de las series web en Canadá (WIV, 2015; Zboralska, 2017b). Se necesitan indicadores del sector más completos, que cubrieran el sistema mediático regulado, y también el sector de producción independiente no regulado (incluyendo las empresas que producen contenido de pantalla profesional para plataformas alternativas en línea). La producción de indicadores precisos, específicos para el sector, ha sido inconsistente, y ha sido asignado a grupos de defensa y académicos, ambos con recursos limitados. El gobierno canadiense, mediante sus diversas agencias culturales, debe plantearse la adopción de metas claras y amplias para la diversidad en el sector mediático, como recomiendan estudios anteriores de buenas prácticas en la diversidad mediática (Comisión Europea, 2010; McGonagle 2010, Solutions Research Group 2003b). Se debe destinar un apoyo económico adecuado para la producción de estos indicadores, a fin de garantizar la consistencia.

Se necesita una reforma significativa de la monitorización de la representación dentro y fuera de la pantalla en el sector de la radiodifusión. Ni la política de información de la EEA, ni los actuales regímenes de información recientemente anunciados por la CRTC miden completamente la representación y el progreso de los parámetros más relevantes para este sector. El problema se volverá aún más pronunciado con el crecimiento de la esfera digital. El centro de atención de las políticas de información de la EEA y de la CRTC ha sido las emisoras

nacionales, entidades altamente institucionalizadas con normas y procesos establecidos. Pero una atención exclusiva en estos espacios institucionales oculta problemas persistentes más amplios.

En el tema de la paridad de géneros, un ejecutivo de la audiencia de renovación de licencias de la CRTC ha observado que,

[E]n la radiodifusión puede haber sido un poco más fácil [aumentar la representación de las mujeres en puestos de dirección] porque están trabajando dentro de una corporación que introducirá programas y oportunidades que beneficiarán...determinados segmentos de la empresa. Y esto es para su desarrollo y avance. En la comunidad de producción son todos empresarios individuales, así que no hay un programa cohesionado en el que las personas puedan participar y del que puedan beneficiarse. (Wheeler, 2016, párr. 6775)

La naturaleza empresarial del trabajo en pantalla fuera de estos espacios, especialmente en el entorno OTT, y el creciente predominio del trabajo en pantalla no estándar necesita, por lo tanto, una ampliación de régimen de monitorización.

Un enfoque reciente a la monitorización del conjunto del sector respecto a la diversidad en el Reino Unido podría servir como modelo potencial para Canadá, y otros países que pretendan hacer un seguimiento de la diversidad dentro y fuera de la pantalla de forma integral y consistente. El sistema de Datos de Monitorización del Análisis de Diversidad (Diversity Analysis Monitoring Data, DIAMOND), lanzado por el grupo del sector autorregulador de Reino Unido, Creative Diversity Network, pretende vigilar seis parámetros clave de la diversidad, incluyendo edad, género, identidad de género, etnicidad, orientación sexual y discapacidad tanto en la programación en pantalla como en las plantillas de producción (Creative Diversity Network, 2016). El sistema DIAMOND, es un sistema en línea que está siendo adoptado por las emisoras principales de Reino Unido, como la BBC, ITV, Channel 4 y Sky, entre otros (Creative Diversity Network, 2017). Las emisoras miembro harán un seguimiento de la diversidad en sus plantillas internas y en la programación gracias al software, y las empresas de producción serán responsables de informar acerca de los proyectos encargados por las emisoras miembro (Creative Diversity Network, 2016). Con respecto a la diversidad en pantalla, DIAMOND se ha diseñado para capturar, no solo la 'diversidad real' o las características identitarias de los *actores* que aparecen en pantalla, sino también la 'diversidad percibida', o cómo la audiencia puede interpretar la diversidad de los *personajes*. Un objetivo clave del sistema DIAMOND es la estandarización del conjunto del sector del tipo de datos recogidos y del método con el que se recoge, permitiendo una comparación y análisis significativos (Creative Diversity Network, 2016). Al contrario que los informes de la EEA canadiense, que no exigen la recopilación de datos de categorías laborales exclusivas para, y de una importancia central en, el sector de la radiodifusión,

las directrices de DIAMOND exigen que se recojan datos acerca de la diversidad de los individuos que ocupan puestos *creativos* clave, incluyendo el responsable de publicaciones, director, escritor, productor, director de fotografía entre otros (Creative Diversity Network, 2016). Después de recopilar los datos DIAMOND de las distintas fuentes, las conclusiones se publican en un informe de manera sistemática. El sistema DIAMOND resuelve muchas de las deficiencias descritas en el sistema canadiense. El sistema no solo proporciona una estandarización que permite una comparación y un seguimiento significativo, sino que también tiene en cuenta la programación *encargada*.

Sin embargo, han surgido dudas acerca de la transparencia general del sistema DIAMOND. Los informes planeados solo presentarían datos anónimos, desatando inquietudes de la unión de emisoras de Reino Unido (Sweney, 2016). Además, las emisoras se unen a la iniciativa DIAMOND de forma *voluntaria*. Las producciones realizadas para servicios de streaming que no han optado por unirse al sistema DIAMOND no necesitan, por lo tanto, presentar datos. Debido a su papel principal en la financiación, Canadá podría plantearse exigir que todas las producciones (incluyendo las producidas para servicios de streaming) que aprovechan los fondos públicos (incluyendo los programas de crédito fiscal) participen en este programa como condición para la financiación. La CRTC también podría exigir que las emisoras participaran en el programa de información acerca de su personal interno y las producciones como condición para la licencia. La eficiencia del programa podría mejorar si se eliminara la naturaleza voluntaria del mismo. Para garantizar la independencia, una tercera persona no-emisora afiliada podría administrar el sistema, y sintetizar las conclusiones. Además, el sistema podría servir para comparar los niveles de representación de la diversidad en empresas y producciones con los niveles de representación regional, para añadir contextualización. La sección de 'diversidad percibida' podría ampliarse aun más para incluir datos acerca de si los personajes en la pantalla desafían o perpetúan estereotipos, un área problemática para la programación canadiense (Murray, 2002; Solutions Research Group, 2003; Murray, 2009; Fleras, 2011). De hecho, como destaca McGonagle (2010), los indicadores de diversidad deben estar 'integrados en un contexto', y reflejar los problemas de la jurisdicción en cuestión. Este sistema de monitorización podría ampliarse globalmente mediante acuerdos regulatorios multiestado entre países en los que la diversidad cultural intranacional es una preocupación. Para garantizar la exhaustividad, los operadores (en línea) transnacionales, como Netflix, podrían ser obligados a participar en el programa gracias a esta intervención regulatoria multiestado.

Conclusión

Este ensayo presenta un examen crítico cualitativo de los informes de diversidad proporcionados por las emisoras

canadienses a la CRTC desde 2001. Nuestro análisis revela que los informes varían significativamente en formato, contenido, alcance y profundidad del estilo de los informes, lo que solo permite una monitorización nominal del cumplimiento de la política de diversidad.

Es necesario hacer mucho trabajo si el sector audiovisual de Canadá pretende ser representativo del 'mosaico cultural' que el país afirma ser. Aunque el régimen de información actual de la CRTC en Canadá tiene buenas intenciones, su ausencia de consistencia ha impedido su eficiencia. Adicionalmente, mientras que la iniciativa de monitorización recientemente anunciada de la CRTC acerca del estado de las mujeres en puestos de liderazgo creativos clave es bien recibida, necesita una mayor claridad, e incluso si está diseñada de acuerdo con las buenas prácticas, representa solo una solución parcial para un problema de monitorización mucho mayor, que solo aumentará en urgencia según la industria mediática continua su transformación. Este estudio de caso demuestra la necesidad de monitorización efectiva en los regímenes de información sobre diversidad. Si los informes pretenden ser verdaderamente un colaborador clave para la evaluación e implementación del progreso, deben ser estandarizados, supervisados, reflejar la naturaleza desintermediada del trabajo en pantalla del siglo XXI y ser evaluados consistentemente. Ya que la presión pública y del sector se organizan globalmente para "hacer algo" acerca de la falta de diversidad en el trabajo mediático y acerca de las barreras estructurales que las minorías experimentan al actualizar sus carreras creativas, vale la pena reflexionar sobre las herramientas que actualmente utilizan los legisladores para abordar las cuestiones relacionadas. Como sugiere nuestra investigación de los 15 años de historia de informes de diversidad en Canadá, "hacer algo" para crear una diversidad mediática más significativa puede necesitar conversaciones globales y soluciones innovadoras y con muchas partes interesadas.

Agradecimientos

Las investigaciones presentadas aquí han sido avaladas en parte por una beca del Consejo de Investigación de Ciencias Sociales y Humanidades (SSHRC) concedida a los coautores Davis y Shtern por *Redes de exclusión: Mediación de la diversidad cultural*, lo que reconocemos con agradecimiento.

Notas

1. En adelante en este ensayo, las referencias realizadas acerca de la "política de diversidad cultural" deberán entenderse en el contexto canadiense (es decir, políticas destinadas a mejorar el estado de los grupos designados), a menos que se indique lo contrario.
2. Raboy (1990) destaca que las medidas relacionadas con la diversidad cultural solo se añadieron después de que se

ejerciera una presión significativa sobre el gobierno federal por parte de los grupos identitarios minoritarios, y que la diversidad que existe en el sistema de radiodifusión de Canadá se debe solamente a “las luchas y a la insistencia de los menos poderosos comunicativamente” (p. 7-8).

3. Esta cifra refleja el número de informes archivados en la página web de la CRTC en el momento de redacción de este ensayo.

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), nº. 3, 431-452.

ANTCLIFF, V.; SAUNDRY, R.; STUART, M. “Networks and social capital in the UK television industry: The weakness of weak ties”. *Human Relations*. Vol. 60 (2007), nº. 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), nº. 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”. *Canadian Ethnic Studies*. Vol. 40 (2008), nº. 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), nº. 1, 71-76.

CANADA, DEPARTMENT OF JUSTICE. *Broadcasting Act 1991, C. 11*. 1 de febrero de 1991. Consultado en <<http://laws.justice.gc.ca>>

CANADA, DEPARTMENT OF JUSTICE (1995) Employment Equity Act 1995, C.44. Consultado en <<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*. Julio 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, nº. 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 junio 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. Consultado en <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), nº. 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 septiembre de 1992.

CRTC. *Broadcasting Public Notice CRTC 2001-88: Representation of cultural diversity on television - Creation of an industry/community task force*, 2 de agosto de 2001.

CRTC. *CRTC Decision 2001-457: Licence renewals for the television stations controlled by CTV*, 2 de agosto 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 enero 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 marzo de 2005.
- CRTC. *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*, 19 de junio de 2006.
- CRTC. *Broadcasting Notice of Public Hearing CRTC 2007-5: Diversity of Voices Proceedin*, 13 de abril de 2007.
- CRTC. *Broadcasting Public Notice CRTC 2008-4: Regulatory Policy: Diversity of voices*, 15 de enero de 2008.
- CRTC. *The Wireless Code*. 3 de junio de 2013. Consultado en <http://www.crtc.gc.ca/eng/info_sht/t14.htm>
- CRTC. *Wireless Code: Implementation report card*, 18 de septiembre de 2014b <<http://www.crtc.gc.ca/eng/publications/reports/rp140918.htm>>
- CRTC (2014a). CRTC Three-year plan 2014-2017. CRTC. <<http://www.crtc.gc.ca/eng/backgrnd/plan2014.htm>>
- CRTC (2017, May 15). Broadcasting Decision CRTC 2017-148: Renewal of licences for the television services of large English-language ownership groups – Introductory decision.
- DAVIS, CH.; SHTERN, J.; COUTANCHE, M ET AL. (2014). 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.
- DAY, RJF (2000) Multiculturalism and the history of Canadian diversity. Toronto: University of Toronto Press.
- CREATIVE DIVERSITY NETWORK. Diamond Guidance notes: Version 1.1, agosto de 2016. Creative Diversity Network. Consultado en <<http://creativitydiversitynetwork.com/wp-content/uploads/2016/01/Diamond-Guidance-Notes-FINAL.pdf>>
- CREATIVE DIVERSITY NETWORK (2017). Contributors. Consultado en <<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), nº. 5, 3-3.
- EMPLOYMENT AND SOCIAL DEVELOPMENT CANADA (ESDC) (2015). "Employment Equity Act Annual Report" (Rep.). Consultado en <<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.
- FLERAS, 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), nº. 10, 1311-1331.
- HILL, K.; CAPIROTTI, K. "A statistical profile of artists in Canada based on the 2006 census". Vol. 7 (2009), nº. 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), nº. 1, 151-163.
- LEE, D. "Networks, cultural capital and creative labour in the British independent television industry". *Media, Culture & Society*. Vol. 33 (2011), nº. 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, nº. 63.

- MURRAY, C. "Designing monitoring to promote cultural diversification in TV". *Canadian Journal of Communication*. Vol. 34 (2009), n.º. 4.
- PHILLIPS, G. Reporting Diversity: The Representation of Ethnic Minorities in Australia's Television Current Affairs Programs. Media International Australia, Incorporating Culture & Policy. 2011, n.º. 139, 23.
- RABOY, M. "From cultural diversity to social equality: The democratic trials of Canadian broadcasting". *Studies of Broadcasting*. 1990, n.º. 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, diciembre de 2003a.
- SOLUTIONS RESEARCH GROUP. *Cultural diversity on television Phase II research: Best practices review*. (Rep.). Toronto, diciembre 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 noviembre 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. Ciudad 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), n.º. 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.

Apéndice 1. Tabla de codificación de emisoras

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

Nota al lector: Solo las emisoras que se *citan directamente* en el ensayo están reflejadas en esta tabla de codificación.